**ЗМІСТ**

|  |  |
| --- | --- |
| **ВСТУП**  **РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ БАНКУ**  1.1. Економічна сутність виплат працівникам банку як об’єкту бухгалтерського обліку  1.2. Генезис розвитку та класифікація виплат працівникам банку як об’єктів бухгалтерського обліку та аналізу  1.3. Інформаційне та нормативно-законодавче забезпечення, щодо виплат працівникам банку та економіко-правовий аналіз нормативної бази  Висновки до розділу 1  **РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ БАНКУ**  2.1.Формування положень облікової політики банку щодо розрахунків з працівниками банку  2.2. Організація технології облікового супроводження розрахунків з працівниками банків  2.3. Методика обліку розрахунків з працівниками банку  Висновки до розділу 2  **РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ЗДІЙСНЕННЯ ВИПЛАТ З ПРАЦІВНИКАМИ БАНКУ**  3.1. Джерела інформації та вектори аналізу розрахунків з працівниками банків  3.2. Організація аналітичного забезпечення розрахунків з працівниками банків  3.3. Методика аналізу розрахунків з працівниками банків  Висновки до розділу 3  **ВИСНОВКИ**  **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**  **ДОДАТКИ** | 2  6  6  11  17  24  26  26  37  51  60  62  62  68  74  91  93  96  104 |

**ВСТУП**

**Актуальність теми.** Сучасний економічний розвиток України орієнтується на інтеграцію до світової спільноти.

Активний процес світової інтеграції вимагає удосконалення бухгалтерського обліку.

Модернізація та перехід на єдині стандартизовані принципи бухгалтерського обліку в Україні виконуються на основі адаптації до Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку.

Звертаючи увагу на сучасний етап розвитку національної економіки, банківської системи та реформування бухгалтерського обліку, перед керівництвом банківської установи виникає важлива проблема, що полягає, у веденні ефективної та прибуткової діяльності.

Виплати працівникам банку являються центром перетину прямих інтересів учасників трудового договору, а саме: банківської установи, працівника, Державної фіскальної служби, соціальних фондів, профспілкових організацій та інших учасників процесу.

Виплати працівникам банку складають важливу частку у витратах банку, що в подальшому впливає на створення вартості банківських послуг та інших банківських продуктів і загальних витрат банківської установи.

Розвиток національної економіки має бути направленим на досягнення інтересів суспільства та підвищення якості життя громадян.

На сьогодні одним з головних показників добробуту громадян є заробітна плата та прирівняні до неї виплати.

Оплата праці є суттєвим та важливим показником в умовах праці, адже на ній засновані інтереси сторін трудових відносин.

Саме заробітна плата та прирівняні до неї виплати характеризує рівень соціального та економічного стану громадян.

Достатній рівень матеріального забезпечення створює передумови для особистого, професійного й культурного розвитку найманих працівників і членів їхніх родин.

Для найманого працівника важливе значення має конкурентний рівень винагороди, залежність її розміру від складності, відповідальності та результатів праці, справедливий розподіл доходів між власниками та найманими працівниками, з одного боку, та членами трудового колективу з другого, що забезпечує об’єктивну диференціацію винагороди за працю.

Отже, важливість та значущість формування та організації бухгалтерського відображення обліку виплат працівникам банку є дуже актуальною, адже спростивши дані операції, в першу чергу це не тільки зменшує затрати робочого часу бухгалтера, а й покращує налагодження облікового процесу цих операцій та складання фінансової звітності.

Дослідження проблем бухгалтерського обліку розрахунків за виплатами працівникам банку завжди були і залишаються у центрі уваги науковців та практиків.

Зарубіжний досвід методики й організації бухгалтерського обліку та аналізу виплат працівникам банку представляє значний інтерес в теоретичному і практичному плані, але його вивчення і використання вітчизняними теоретиками і практиками повинно максимально враховувати особливості розвитку і становлення економіки України на сучасному етапі.

**Мета і завдання дослідження.** Метою роботи є дослідження теоретичних та методичних аспектів на основі вивчення чинного законодавства, аналізу інформації з вітчизняних і зарубіжних фахових видань за темою, розкриття теоретичних і практичних аспектів бухгалтерського обліку та аналізу виплат працівникам банку, розробка науково - практичних рекомендацій щодо удосконалення методики й організації обліку й аналізу досліджуваних операцій.

Досягнення поставленої мети зумовлене вирішенням таких питань:

- з’ясування сутності, призначення та складу виплат працівникам банку;

- загальна характеристика нормативної бази, якою регулюються питання облік та аналіз виплат працівникам банку.

*Об’єктом дослідження є* операції банків за виплатами працівникам

*Предметом дослідження* *є* методика й організація бухгалтерського обліку та аналізу виплат працівникам банку

*Методи дослідження*. Дослідження бухгалтерського обліку виплат працівникам банку здійснено з використанням методів класифікації,узагальнення даних для складання звітності, вимірюванні господарських процесів.

Аналіз виплат працівникам банку проведено з використанням балансового методу, графічного методу, порівняння, абсолютних та відносних різниць.

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

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в теоретичному обґрунтуванні й розробленні організаційно-методичних і практичних рекомендацій з удосконалення бухгалтерського обліку та аналізу виплат працівникам банку.

Основні результати дослідження, що характеризують наукову новизну дослідження полягають у такому:

*удосконалено:*

- організації технології облікового процесу розрахунків з працівниками банків;

- організації документообігу відносно різних видів розрахунків з працівниками банків, що сприятиме впорядкуванню та чіткій регламентації методичних та організаційних положень обліку досліджуваних операцій.

Вдосконалення аналітичного обліку виплат працівникам банку полягає в розширенні номенклатури аналітичних рахунків бухгалтерського обліку, що значно підвищить повноту та достовірність інформації у розрізі досліджуваних операцій, дозволить оптимізувати організацію робіт по складанню фінансової та податкової звітності, забезпечить уніфікацію відображення досліджуваних операцій відповідно до Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку.

**Практичне значення одержаних результатів.** Практичне значення та цінність отриманих результатів дослідження полягає в обґрунтуванні напрямів вдосконалення організації й методики бухгалтерського обліку і аналізу виплат працівникам банку.

Застосування в практичній діяльності банківських установ отриманих результатів сприятиме посиленню достовірності облікових даних, розширенню інформаційності аналізу як необхідної умови забезпечення раціонального використання грошових ресурсів банку. Отримані результати знайшли застосування у діяльності банку ПАТ « Банк Альянс», впроваджено рекомендації щодо варіантів вдосконалення організації та методики аналізу.

# 

# РОЗДІЛ 1

**ЗАГАЛЬНІ ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ БАНКУ**

# 1.1 Економічна сутність виплат працівникам банку як об’єкту бухгалтерського обліку

Виплати працівникам є одним із суттєвих складників сукупних витрат будь-якого підприємства та одним із складних об’єктів бухгалтерського обліку, що включають у себе досить значний перелік виплат, кожен з яких

має свої особливості відображення.

Рівень виплат працівникам та їх структура мають також велике соціальне значення і впливають не лише на поточні, а й майбутні показники діяльності підприємства.

У зв’язку із цим питання розуміння сутності виплат працівникам, їх структури та обліку є актуальними і досить важливою основою для обґрунтування та відображення їх на рахунках бухгалтерського обліку та у фінансовій звітності.

Основним законодавчим документом, що визначає економічні, правові і організаційні основи оплати праці працівників та виплат працівникам, що знаходяться в трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності, є Закон України “Про оплату праці” від 24.03.95 р. № 108/95-ВР (далі – Закон про оплату праці), із змінами і доповненнями.

Питання відображення в обліку та звітності виплат працівникам банку регулюються Міжнародним стандартом бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» , згідно із цим стандартом, виплати працівникам – це всі форми компенсації, що їх надає суб’єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками .

Виплати працівникам, відповідно до МСБО 19 поділяють на чотири групи (рис.1)

**Рис. 1. - Структура виплат працівникам банку відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам»**

Джерело: складено автором самостійно

Маючи основні ознаки виплат працівникам, їх можна визначити так: виплати працівникам – це всі форми поточної та майбутньої компенсації та додаткових благ, що їх надає суб’єкт господарювання самостійно або через третю особу працівнику та членам його сім’ї згідно із законодавством та внутрішньою практикою в обмін на поточні, минулі та майбутні послуги у зв’язку з фактом минулих чи поточних трудових відносин.

Структура таких виплат згідно з Міжнародними та національними стандартами бухгалтерського обліку має такий вигляд (табл. 1).

*Таблиця 1*

**Структура виплат працівникам банку**

|  |
| --- |
| **За МСБО 19** |
| **1. Короткострокові виплати працівникам,такі як вказані далі, якщо очікується, що вони будуть повністю сплачені в повному обсязі протягом 12 місяців після закінчення річного звітного періоду, в якому працівники надавали відповідні послуги** |
| * 1. Заробітна плата |
| 1.2. Внески на соціальне забезпечення |
| 1.3. Оплачені щорічні відпустки |
| 1.4. Оплачена тимчасова непрацездатність |
| 1.5. Участь у прибутку та преміюванні |
| 1.6. Негрошові пільги теперішнім працівникам: |
| 1.6.2. Надання житла; |
| 1.6.3. Надання автомобілів; |
| 1.6.4. Надання безкоштовних чи субсидованих товарів або послуг |
| **2. Виплати після закінчення трудової діяльності** |
| 2.1. Пенсії (наприклад, пенсії та разові виплати при виході на пенсію); |
| 2.2. Інші виплати після закінчення трудової діяльності: |
| страхування життя після закінчення трудової діяльності; |
| медичне обслуговування після закінчення трудової діяльності |
| **3. Інші довгострокові виплати працівникам** |
| 3.1. Додаткові оплачувані періоди відсутності на роботі: |
| довгострокові відпустки за вислугу років; |
| оплачувані академічні відпустки |
| 3.2. Виплати з нагоди ювілеїв чи інші виплати за вислугу років |
| 3.3. Виплати за тривалою непрацездатністю |
| **4. Виплати у разі звільнення** |

Джерело: складено автором самостійно

У МСБО 19 у переліку короткострокових виплат додатково зазначено внески на соціальне забезпечення, що сплачуються за рахунок заробітної плати працівників, виплати, пов’язані з участю працівників у прибутках підприємства, та різні винагороди у негрошовій формі (медичне страхування, надання житла, автомобілів та безкоштовних товарів або послуг).

Такий підхід зумовлений тим, що за міжнародною практикою заробітна плата обліковується за методом «нетто», тобто утримання за дебетом заробітної плати не нараховують, а проводять за дебетом спеціального відведеного для цієї мети витратного рахунка «Витрати на соціальне страхування за рахунок працівників» і кредитом рахунка зобов’язань зі страхування працівників.

Для відповідних утримань із боку власника підприємства окремо відводиться рахунок «Витрати на соціальне страхування за рахунок працедавця», аналогічний принцип відрахувань здійснюється за кожним видом страхування (соціального, пенсійного,медичного, безробіття).

Перелік виплат працівникам, перелічених у МСБО 19, свідчить, що всі вони є поточними та майбутніми доходами фізичної особи та ,або членів його сім’ї, які пов’язані з поточною та минулою працею фізичної особи на конкретному підприємстві та виплачуються безпосередньо підприємством або через третю особу.

Облік програм із визначеною виплатою є доволі складним, оскільки для визначення зобов'язань та витрат потрібно проводити актуарні оцінки та визначати можливі актуарні прибутки та збитки.

Нерозвиненість інститутів незалежних оцінювачів (актуаріїв) в Україні не надає впевненості в тому, що актуарні оцінки можуть бути джерелом надійної прогностичної інформації щодо зобов'язань та активів, пов'язаних із виплатами після закінчення трудової діяльності.

Згідно з МСБО 19, виплати працівникам - це всі форми компенсації, що їх надає суб’єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками [13].

Відповідно до МСБО 19, короткострокові виплати працівникам це виплати працівникам (окрім виплат при звільненні працівників), які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, в якому працівники надають відповідні послуги [13].

Виплати по закінченні трудової діяльності - це виплати працівникам (окрім виплат при звільненні працівників), які підлягають сплаті після закінчення трудової діяльності.

Згідно з МСБО 19, програми виплат після закінчення трудової діяльності поділяються на два види: програми із визначеним внеском і програми із визначеною виплатою.

Програми з визначеним внеском - це програми виплат по закінченні трудової діяльності, згідно з якими суб'єкт господарювання сплачує фіксовані внески окремому суб'єктові господарювання (фонду) і не матиме юридичного чи конструктивного зобов'язання сплачувати подальші внески, якщо фонд не матиме достатньо активів для сплати всіх виплат працівникам, пов'язаних з їхніми послугами у поточному та попередніх періодах.

Програми з визначеною виплатою - це програми виплат по закінченні трудової діяльності, крім програм з визначеним внеском.

Пенсійне забезпечення здійснюється з використанням трьох джерел: державних пенсійних фондів,пенсійних систем підприємств, індивідуальних накопичень громадян у недержавних пенсійних фондах, страхових компаніях і фінансових установах.

Інші довгострокові виплати працівникам - це виплати працівникам (окрім виплат по закінченні трудової діяльності та виплат при звільненні), які не підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, в якому працівники надають відповідні послуги[13].

Виплати при звільненні - це виплати працівникам, які підлягають сплаті в результаті:

а) рішення суб'єкта господарювання звільнити працівника до встановленої дати виходу на пенсію, або

б) рішення працівника погодитися на добровільне звільнення в обмін на такі виплати.

# 1.2 Генезис розвитку та класифікація виплат працівникам банку як об’єктів бухгалтерського обліку та аналізу

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

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

Вивчення питання відносно концепції історичного розвитку бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками банків висвітлить причини виникнення розрахунків та їх зміни, розкриє взаємозв’язок між розвитком розрахунків з працівниками банків та економікою взагалі і банківської сфери зокрема.

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

Прийнято вважати, що першою друкованою працею з бухгалтерського обліку є праця Луки Пачолі «Трактат про рахунки та записи», саме в ньому є згадка про облік розрахунків з працівникам, глава 22 праці Луки Пачолі містить інформацію про облік витрат на жалування помічникам та службовцям.

У своєму трактаті італійський математик розкриває необхідність ведення окремого рахунку для відображення витрат на оплату праці , також він навів опис та характеристику двох найважливіших правил відносно ведення розрахунків, а саме [47]:

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

Проте, ці правила, які, начебто, очевидні, насправді дуже суперечливі. У главі 9 своєї праці Лука Пачолі наводить способи, якими може здійснюватися купівля.

Фактично, це класифікація розрахунків за джерелами покриття заборгованості: готівка, кредит, обмін товарів на товари, частково обмін на товари та частково на гроші, або частково на гроші й частково у кредит, або частково на товар і частково у кредит, переводом на іншу фірму, частково з переведенням на іншу фірму та частково у кредит, частково переводом на іншу фірму і частково товарами.

У главі 19 «Трактату» Пачолі розглядає можливості сплати заборгованості за допомогою банківського кредиту.

Розвиток суспільства, а саме господарського життя – поділ праці та виконання праці різної складності - є причиною та передумовою виникнення обліку розрахунків з працівникам.

Як свідчать історичні першоджерела, саме в давні часи зародилися основні принципи обліку розрахунків з працівниками.

Концепція історичного розвитку розрахунків з працівниками має витоки з Давнього Єгипту. Саме там вже у ІІІ тис. до н.е. вівся облік робочої сили, що починався з оформлення працівників за місцями робіт, при цьому облік працівників вели за головами та руками.

Облік персоналу доповнював облік використання робочої сили і з цією метою застосовували поіменні списки із зазначенням в них неявок за причинами.

У період елліністичного Єгипту у військових частинах складали платіжні відомості, які передавали у фінансове відомство. Під кожним підсумком платіжної відомості фінансовий чиновник робив позначку про необхідність виплатити, потім передавав відомість в банк.

Одержувач грошей, представник військової частини, повинен був пред’явити доручення у вигляді квитанції антисимбол, що звірялась з платіжною відомістю і служила підставою для виплати грошей .

Варто відзначити, що саме слово «зарплата» (англ. salary) має латинське походження, і спочатку означало сіль.

Саме сіль була продуктом, виробництво якого суворо контролювалася державою, а отримували її ті, хто перебував на державній службі .

У Вавилоні в VШ ст. до н.е. вівся облік персоналу, робочого часу і використання робочої сили, а також витрат на утримання. Для обліку використання робочого часу і робочої сили були призначені поіменні списки із зазначенням в них неявок за причинами. Але такі своєрідні табелі не могли забезпечити повного контролю за процесом праці. Саме тому виникає новий документ, який за характером запису був аналогічний наряду.

Існували групові та індивідуальні наряди з показниками видів та сортів виробів, норм виробітку та їх виконання, відпрацьованих людино-днів, загальної маси виробленої продукції.

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

Вперше елементи документування розрахунків з працівникам відслідковуються в Персії (522 – 486 рр. до н.е.).

Виплати супроводжувались заповненням такого документу, як «вимога-наряд», що оформлявся в конторі, а далі працівник пред’являв його казначею; казначей в свою чергу вів платіжну відомість, в якій робив відмітки про видачу грошей. По цьому ж документу працівник міг отримати і продукти.

Крім того, Персія вважається засновницею розрахунків з працівниками за коштами на відрядження. Саме у цей період формується і набуває широкого вжитку відрядне посвідчення .

У часи Римської імперії систематичний запис витрат на персонал отримав широкий розвиток. Так в регіонах для розрахунку з кожним військовим відкривався окремий особовий рахунок.

Виплати працівникам нараховувались три рази на рік, і могли виплачуватись грошима або харчами, одягом, взуттям, сіном.

Вартість запропонованого майна та харчів вираховувалась з нарахованих сум платні.

Сума, що призначалась для виплати, фіксувалась наростаючим підсумком.

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

У ХІХ століття дослідження даного питання привертає увагу саме на розвиток того періоду французької школи.

Саме в цей період засновано два напрямки в обліку розрахунків з працівниками, зокрема:

1. Матеріальний:

Дебет «Готова продукція»

Кредит «Каса»;

2. Фінансовий

Дебет «Збитки і прибутки»

Кредит «Каса».

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

1. Дебет «Збитки та прибутки».

2. Дебет «Виробництво».

3. По дебету рахунків, до яких відноситься оплата праці (матеріали, основне виробництво, допоміжне виробництво, збут).

4. За допомогою спеціально введеного збирально-розподільного рахунку заробітної плати.

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

Якщо ж говорити про облік розрахунків з працівниками в Росії, то у кінці ХІХ ст. під час здійснення розрахунків з працівниками та службовцями конкурувало два способи: табель, прихильниками якого були А. Дікштейн, К. Білецький, Д. Хон, а також щоденний розрахунок за допомогою чеків, який пропагував І. Федерченко.

Він вбачав у цьому методі низку переваг: без табелю немає відомості, таким чином, зменшувалася кількість документації; підсилювався контроль, так як ускладнювалася можливість залучення підставних осіб, змова між табельщиком і працівником, касиру було складніше спотворити підсумки касового журналу та вилучити частину грошей; полегшувалася техніка видачі заробітної плати.

Але такий метод розрахунків не отримав підтримку з боку багатьох бухгалтерів і був заборонений законодавчо .

Вагомий внесок у розвиток обліку розрахунків за виплатами працівникам зробили і українські вчені: О.А. Петрик , О.Ф. Томчук , Т.Г. Мельник , В.М. Костюченко , Н.В. Шульга , І.М. Щирба, Н.П. Юрчук , А.О. Труфен, О.Ю. Шоляк.

Ними були написані роботи, в яких розкривалися проблемні питання оптимізації використання робочої сили, підвищення продуктивності праці, покращення умов праці та нормування праці.

На основі напрацьованої концепції історичного розвитку розрахунків з працівниками банків можна проаналізувати та побачити, як відбувався розвиток розрахунків з працівниками.

Оскільки, не зважаючи на те, що процес становлення обліку розрахунків з працівниками бере початок у далекому ІІІ тис. до н.е. і продовжує розвиватися та вдосконалюватися і в наш час.

На сучасному етапі розвитку бухгалтерської думки як в міжнародній практиці, велика увага приділяється питанням класифікації та характеристиці видів виплат працівникам.

Відповідно до МСБО 19, виплати працівникам - це всі форми компенсації, які працедавець надає працівникам в обмін на їхні послуги підприємству. При цьому працівник може надавати послуги підприємству на основі повного або неповного робочого дня, постійної або періодичної зайнятості та на тимчасовій основі.

Вагомий внесок у розвиток, трактування та адаптацію положень міжнародного стандарту 19, у вітчизняній бухгалтерській практиці, зробили такі українські науковців, як: Голов С. Ф., Костюченко В. М., Губіна І.,Пархоменко В.

Відповідно до Закону України "Про банки і банківську діяльність" з метою ведення єдиних організаційних засад бухгалтерського обліку та звітності установи комерційних банків здійснюють бухгалтерський облік згідно Положення про організацію бухгалтерського обліку та звітності в банках України № 566 від 30.12.1998 р.

Синтетичний облік в банках здійснюється відповідно до Інструкції НБУ № 280 від 17.06.2004р. «Про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України», тому доречним буде навести ту класифікацію розрахунків з працівниками банку, яка наведена в даній інструкції [59].

Виходячи з основних положень даного нормативно-правового документу, розрахунки з працівниками банку віднесено до складу заборгованості, і, відповідно, вона поділяється на дебіторську та кредиторську заборгованість за розрахунками з працівниками банку.

На кожному з рахунків бухгалтерського обліку, призначених для обліку заборгованості за розрахунками з працівниками банку, обліковується та чи інша операція, для використання якого призначено рахунок бухгалтерського обліку( табл.2).

*Таблиця 2*

**Класифікація розрахунків з працівниками банків в розрізі рахунків бухгалтерського обліку**

|  |  |
| --- | --- |
| **Розрахунки відносно виплат працівникам** | **Розрахунки з працівниками банків за**  **окремими видами операцій** |
| 1. **Розрахунки з оплати праці:**   - основна заробітна плата (оклад);  - додаткова заробітна плата;  (премія за результатами діяльності банку)  - інші заохочувальні виплати;  **Рахунки бухгалтерського обліку:**  **3559 3652**  **3653 3654 3658** | 1. **За видами утримань з працівників банку на користь третіх осіб:**   - розрахунки відносно утримання аліментів;  - розрахунки відносно утримання інших видів нарахувань на працівників;  **Рахунки бухгалтерського обліку:**  **3552 3559**  **3659 3653** |
| 1. **За іншими видами виплат працівникам:**  * розрахунки відносно страхування працівників; * розрахунки відносно проведення медогляду працівників;   **Рахунки бухгалтерського обліку:**  **3552 3559**  **3659** | 1. **За дебіторською заборгованістю відносно розрахунків з працівниками:**  * аванси працівникам на витрати з відрядження; * аванси працівникам на господарські витрати; * нестачі та інші нарахування на працівників банку; * інша дебіторська заборгованість.   **Рахунки бухгалтерського обліку:**  **3550 3551**  **3650 3651** |

Джерело: складено автором самостійно

# 1.3 Інформаційне та нормативно-законодавче забезпечення, щодо виплат працівникам банку та економіко-правовий аналіз нормативної бази

Нині українське законо­давство приділяє значну увагу питанням організації оплати праці. При цьому заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Заро­бітна плата була, є і ще тривалий час буде важливим якісним показником економічного господарювання.

Особливістю правового регулювання оплати праці є те, що воно здійснюється широкою системою нор­мативно-правових актів, прийнятих органами різних рівнів, за участю трудових колективів і профспіл­кових організацій.

Звітна документація з обліку виплат працівникам є складовою частиною загальної форми звітності підприємств, тому оплата праці – один із найважливіших показників соціаль­ного, економічного та демографічного стану країни.

Для регулювання питань оплати праці використовують закони, нормативні акти, Постанови Кабінету Міністрів України, інструкції, які затверджуються Кабінетом Міністрів України.

У ст. 43-46 Конституції України сказано, що кожен має право на працю, на відпочинок, на соціальний захист, на безпечні і здорові умови праці і на заробітну плату, причому не нижче встановленого мінімуму. Кожен громадянин має право на своєчасне отримання винагороди за свою працю і це його право захищається законодавством.

Держава при цьому повинна створювати умови, необхідні громадянинові для повної реалізації своїх прав.

Кодекс законів про працю України затверджений Верховною Радою України 10.02.1971 p. № 322-VIII регулює трудові відносини всіх працівників,сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства у першу життєву потребу кожної працездатної людини [31].

Основоположним законодавчим актом є Конституція України, на якій базується все законодавство, у тому числі і законодавство про працю [32].

Постанова Кабінету Міністрів України «Про обчислення розміру допомоги по тимчасовій непрацездатності» від 27.04.1998 № 571 визначає, в яких випадках і хто з працівників отримує допомогу по тимчасовій непрацездатності у розмірі 60%, 80% та100% від середньої заробітної плати.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» 8.02.1995 № 100 застосовується у випадках надання працівникам щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв’язку з навчанням, переведення вагітних жінок, службових відряджень, тимчасової втрати працездатності та інших випадках, коли згідно з чинним законодавством виплати провадяться виходячи із середньої заробітної плати.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв’язку з порушенням термінів їх виплати» від 21.01.2001 № 159 зі змінами та доповненням від 03.02.2012.

Дія цього Порядку поширюється на підприємства, установи та організації всіх форм власності і господарювання та застосовується у всіх випадках порушення встановлених термінів виплати грошових доходів, утому числі з вини власника або уповноваженого ним органу (особи).

Відповідно до п. п. 14.1.48 п. 14.1 ст.14 Податкового кодексу України заробітна плата – 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.

Під час нарахування доходів у формі заробітної плати база оподаткування визначається як нарахована заробітна плата, зменшена на суму єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, страхових внесків до Накопичувального фонду, а у випадках, передбачених законом, – обов’язкових страхових внесків до недержавного пенсійного фонду, які відповідно до закону сплачуються за рахунок заробітної плати працівника, а також на суму податкової соціальної пільги за її наявності (п. 164.6 ст. 164 ПКУ) [50].

Наказ Державного комітету статистики України «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» від 13.01.2004 № 5 містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень з метою отримання об’єктивної статистичної інформації.

За порушення законодавства про оплату праці винні особи притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

Контроль за додержанням законодавства про оплату праці на підприємстві здійснюється:

– Міністерством праці України та його органами;

– фінансовими органами;

– Органами Державної фіскальної служби;

– професійними спілками та іншими органами (організаціями), що представляють інтереси найманих працівників.

Вищий нагляд за дотриманням законодавства про оплату праці здійснюють Генеральний прокурор України та підпорядковані йому прокурори .

Інформаційне забезпечення є важливим та невід’ємним атрибутом ефек­тивного аналізу розрахунків з працівниками банків.

Інформаційну базу залеж­но від джерел її походження варто поділяти на певні групи. Враховуючи науко­ві напрацювання щодо цього питання, доцільним буде посилити інформаційне забезпечення, але при цьому враховувати те, що об’єктом аналізу цієї роботи служать розрахунки з працівниками банків.

Складові інформаційного забезпечення поділяються на внутрішнє та зовнішнє інформаційне забезпечення, тобто основним критерієм поділу інфор­мації на внутрішню та зовнішню є її походження або виникнення.

Отже, до головних структурних елементів інформаційного забезпечення при проведенні аналізу розрахунків з працівниками банків слід віднести нормативно-правову інформацію.

Для більш точного та практичного використання цей блок інформаційного забезпечення варто поділити на правову та нормативно-довідкову інформацію. Оскільки, інформаційне забезпечення щодо розрахунків з працівниками є досить розгалуженим, саме тому доречним буде їх певним чином розмежувати.

До правової інформації відносяться такі нормативно-правові акти, як Конституція України, ПКУ, КЗПП, ЦК, Закони України, постанови і накази КМУ та НБУ саме у частині регулювання розрахунків з працівниками банків.

У складі нормативно-правової інформації виділяється нормативно-довідкова інформація.

Нормативно-довідкова інформація міститься у збірниках галузевих, відомчих, міжгалузевих нормативів, у прейскурантах, каталогах, проспектах. Джерелами нормативно-правової інформації є також різноманітні рекомендації щодо організації і методики фінансового аналізу діяльності банків.

Основою науково-методичної інформації є наукова економічна література стосовно аналізу банківської діяльності та методична інформація фахівців.

Фінансово-планова складова є важливою, зокрема джерела цієї інформації є одними з основних, які використовуються при здійсненні аналізу розрахунків з виплат працівникам банків.

Фінансовий план банківської установи є плановою інформацією про очікувані певні показники, а вже результати фактичної діяльності зазначаються у фінансовій звітності.

Обліково-аналітична інформація отримується в результаті ведення бухгалтерського обліку. Саме тому цей блок інформаційного забезпечення має такий склад.

Інформація бухгалтерського обліку є результатом суцільного безперервного ведення обліку операцій з обов’язковим документуванням та відображенням на відповідних рахунках бухгалтерського обліку.

Статистична інформація використовується для дослідження окремих фінансово-господарських ситуацій, наслідком яких є суттєві відхилення отриманих доходів або здійснених витрат від очікуваних значень .

Джерелами локальної банківської інформації є розпорядження, постанова, наказ, методика, положення, порядок, облікова політика, посадова інструкція, штатний розпис, внутрішній план рахунків, кредитна політика.

Кожна банківська установа розробляє та затверджує всі ці локальні документи, враховуючи основні принципи діяльності.

Локальні нормативно-правові документи повинні відповідати як нормативно-правовим джерелам, так і науково-методичним, як обліково-аналітичним, так і фінансово-плановим.

Економіко-правовий аналіз нормативної бази виплат працівникам банкам має такий вигляд ( табл.3).

*Таблиця 3*

**Економіко-правовий аналіз нормативної бази виплат працівникам**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Назва нормативного документа** | **Економічна сутність** | **Інформаційне забезпечення** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | Конституція України | Конституція України гарантує кожному громадянину право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. | Нормативно-правова інформація |
| 2. | Кодекс законів про працю України | Визначає трудові відносини працівників, правові засади і гарантії здійснення громадянами права розпоряджатися своїми здібностями до праці. | Нормативно-правова інформація |

Продовження Таблиці 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 3. | Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» | Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати та її розкриття у фінансовій звітності. | Нормативно-правова інформація |
| 4. | Постанова Кабінету Міністрів України «Про обчислення розміру допомоги по тимчасовій непрацездатності» | Порядок обчислення середньої заробітної плати для розрахунку страхових виплат | Обліково-аналітична інформація |
| 6. | Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв’язку з порушенням термінів їх виплати» | Порядок нарахування компенсація втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати | Нормативно-правова інформація |
| 7. | Наказ Державного комітету статистики України «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» | Перелік видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, порядок нарахування заробітної плати | Нормативно-правова інформація |
| 8. | Податковий кодекс України | Визначення бази оподаткування при виплаті доходів у формі заробітної плати | Нормативно-правова інформація |
| 9. | Інструкція НБУ № 280 від 17.06.2004р. «Про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України» | План рахунків бухгалтерського обліку в банках | Нормативно-правова інформація |
| 10. | Положення про організацію бухгалтерського обліку та звітності в банках України  № 566 від 30.12.1998 р. | Порядок ведення бухгалтерського обліку в банках | Нормативно-правова інформація |
| 11 | Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» 16.07.99 р. N 996-XIV | Визначає правові засади регулювання, організації, ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності | Нормативно-правова інформація |

Джерело: складено автором самостійно

Аналізуючи основні нормативно-правові документи щодо виплат працівникам банків можна сказати,що загальними недоліками нормативної бази являється її нестабільність, безсистемність, та протиріччя.

На сьогодні особливо гостро проявився і зовнішній недолік податкового законодавства, а саме невідповідність з іншими законодавчими галузями: конституційною, бюджетною, цивільною, адміністративною та кримінальною.

В цілому, охарактеризувавши діючу нині нормативну базу, можна сказати, що вона потребує подальшого удосконалення, наближення до міжнародної практики та більшої узгодженості законодавчих актів між собою.

В Україні відсутня ефективна система контролю за банками, що порушують вимоги нормативно-правових актів Національного банку України щодо прозорості і якості подання фінансової звітності, в процесі гармонізації фінансової звітності українських банків треба врахувати досвід розвинених країн (ЄС) і використання МСФЗ повинен мати не «декларативний» характер, а бути поступальним процесом, за наявності відповідного інституційного механізму в Україні.

# Висновки до розділу 1

Проведене теоретичне дослідження бухгалтерського обліку виплат працівникам банків дає змогу зробити такі висновки:

1.Виплати працівникам є одним із суттєвих складників сукупних витрат будь-якого підприємства та одним із складних об’єктів бухгалтерського обліку, що включають у себе досить значний перелік виплат, кожен з яких має свої особливості відображення як у бухгалтерському обліку, так і у зовнішній звітності підприємства.

2.Виплати працівникам - це всі форми поточної та майбутньої компенсації та додаткових благ, що їх надає суб’єкт господарювання самостійно або через третю особу працівнику та членам його сім’ї згідно із законодавством та внутрішньою практикою в обмін на майбутні,поточні та минулі послуги та у зв’язку з фактом поточних та минулих трудових відносин.

3.Поняття економічна сутність виплат працівникам банків недостатньо досліджено та законодавчо не закріплено в працях вчених.

4.Заробітна плата як економічна категорія все менш виконує свої основні функції відтворювання робочої сили і стимулювання праці.

Заробітна плата фактично перетворилася на варіант соціальної допомоги, яка практично не була пов'язана з результатами праці.

Щоб заробітна плата виконувала свою стимулюючу функцію, повинен існувати прямий зв'язок між її рівнем і кваліфікацією працівника, складністю виконуваної роботи, ступенем відповідальності.

5.Процес ведення бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками банків в Україні здійснюється на основі нормативних документів Верховної Ради, Кабінету Міністрів, Національного банку України.

6.У структурі всіх виплат працівникам банків короткострокові виплати займають найбільшу частку.

7.Короткострокові виплати є найбільш значущими, як для банківської установи, так і для працівника.

8.Аналізуючи основні нормативно-правові документи щодо виплат працівникам банків можна сказати,що загальними недоліками нормативної бази являється її нестабільність, безсистемність, та протиріччя,недолік податкового законодавства, а саме невідповідність з іншими законодавчими галузями: конституційною, бюджетною, цивільною, адміністративною та кримінальною.

9.Охарактеризувавши діючу нині нормативну базу, можна сказати, що вона потребує подальшого удосконалення, наближення до міжнародної практики та більшої узгодженості законодавчих актів між собою.

**РОЗДІЛ 2**

**ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКЦ ВИПЛАТ ПРАЦІАНИКАМ БАНКУ**

**2.1. Формування положень облікової політики банку щодо розрахунків з працівниками банку**

Повнота та достовірність операцій у сфері бухгалтерського обліку залежить від облікової політики та внутрішніх процедур банку, що проводяться відповідно до чинного законодавства і нормативних актів Національного банку України без будь-яких відхилень.

Облікова політика банку - це сукупність визначених у межах чинного законодавства принципів, методів і процедур, що використовуються банком для складання та подання фінансової звітності.

Свою облікову політику кожен банк визначає самостійно на основі «Положення про облікову політику банку», відповідно до якого банк розробляє систему та форми управлінського обліку, внутрішньої звітності та контролю операцій, визначає права працівників на підписання документів, затверджує правила документообігу та технологію обробки облікової інформації, додаткову систему рахунків і регістрів аналітичного обліку.

Загальні вимоги щодо облікової політики банків визначені у Положенні про організацію бухгалтерського обліку та звітності у банках України, затвердженому постановою Правління НБУ від 30.12.1998 р. № 566.

Відповідно до цього нормативно-правового акту, в кожному банку має бути розроблено Положення про облікову політику банку, яке затверджується наказом до початку нового календарного року і доводиться до відома всіх філій та підрозділів банку.

Окрім зазначеного законодавчого акту юридичне регулювання облікової політики банку та її зміст також визначено МСБО 8 «Облікові політики, зміни в облікових оцінках та помилки».

У МСБО 8 надано ієрархію принципів, якими слід керуватися при виборі облікової політики.

Основна вимога стандарту полягає в необхідності застосування професійного судження при виборі і застосуванні облікової політики, яка забезпечить доречною і достовірною інформацією користувачів при прийнятті економічно ефективних рішень.

Керівництво банку повинно вибирати і застосовувати політику таким чином, щоб фінансова звітність повністю відповідала вимогам кожного застосовуваного міжнародного стандарту фінансової звітності.

Внесення змін до Положення про облікову політику банку протягом року, як правило, не допускається (окрім випадків істотних змін у діяльності або правовій базі).

Облікова політика банку базується на основних принципах бухгалтерського обліку,яких банки повинні дотримуватися при веденні рахунків і складанні зовнішньої та внутрішньої звітності.

Банки ведуть бухгалтерський облік і складають фінансову звітність у валюті України.

Операції в іноземній валюті відображаються в бухгалтерському обліку

фінансовій звітності у валюті України з перерахуванням її за офіційним валютним курсом, установленим Національним банком України на дату здійснення операції або складання звітності.

Операції повинні бути відображені в обліку в тому звітному періоді, в якому вони були здійснені, незалежно від дати руху коштів за ними.

Банки висвітлюють обрану ними облікову політику шляхом опису принципів обліку статей звітності,методів оцінки окремих статей звітності, фактів, що стосуються змін в обліковій політиці.

Облікова політика банку має враховувати методи оцінки активів та зобов’язань. Це передбачає вибір певної бази оцінки.

Положення про організацію бухгалтерського обліку та звітності у банках України вимагає, щоб активи і зобов’язання були оцінені та відображені в обліку таким чином, щоб не переносити наявні фінансові ризики, які потенційно загрожують фінансовому становищу банку, на наступні звітні періоди.

Активи і зобов’язання обліковуються пріоритетно за вартістю їх придбання чи виникнення (за первісною або справедливою вартістю).

При обліку за первісною (історичною) вартістю активи визнаються за сумою фактично сплачених за них коштів, а зобов’язання - за сумою мобілізованих коштів в обмін на зобов’язання.

При обліку за справедливою (ринковою) вартістю активи визнаються за тією сумою коштів, яку необхідно було б сплатити для придбання таких активів у поточний час, а зобов’язання - за тією сумою коштів, яка б вимагалася для проведення розрахунку у поточний час.

Приведення вартості активів у відповідність із ринковою здійснюється шляхом їх переоцінки.

Облікова політика банку обов’язково має охоплювати такі основні складові, як [7]:

• характеристика аналітичних рахунків внутрішнього плану рахунків;

• додаткові регістри аналітичного обліку та форми первинних документів, на підставі яких здійснюються операції (крім тих, що визначені в загальному порядку), включаючи форми документів для внутрішньої бухгалтерської звітності;

• правила документообігу та технології обробки облікової інформації;

• перелік визначених прав працівників банку на підписування документів;

• перелік операцій, що потребують додаткового контролю;

• порядок проведення інвентаризації і методи оцінки активів та зобов’язань;

• порядок контролю за здійсненими внутрішніми банківськими операціями;

• порядок розрахунків між філіями та іншими структурними підрозділами банку (внутрішньо системні розрахунки);

• порядок фінансування (бюджетування) структурних підрозділів банку;

• порядок консолідації фінансової звітності асоційованих та дочірніх компаній;

• порядок застосування в обліку принципу нарахування доходів та витрат (включаючи порядок амортизації активів банку, створення та використання резервів);

• політика банку щодо роботи з цінними паперами (як придбаними, так і емітованими);

• процедури вивірки та контролю (операцій, звітності тощо);

• порядок реєстрації договорів;

• інші документи та рішення, необхідні для організації бухгалтерського обліку.

Будь-які зміни в обліковій політиці, що мають суттєвий вплив на показники звітного або майбутніх періодів, повинні бути описані з зазначенням їх причин і змін у відповідних статтях.

Зміни положень облікової політики та причини цих змін розкриваються банком у примітці до річної фінансової звітності банку 1.23 «Ефект змін в обліковій політиці та виправлення суттєвих помилок», в якій зазначається така інформація:

* яка облікова політика змінюється, причини та суть змін, статті звітів, у яких відображені коригування;
* факт повторного надання зіставленої інформації у фінансових звітах або недоцільність її перерахунку;
* зміст та суму помилки;
* статті фінансової звітності минулих періодів, які були перераховані з метою повторного надання зіставленої інформації;
* факт повторного оприлюднення виправлених фінансових звітів або недоцільність їх повторного оприлюднення.

Питання формування облікової політики підприємства щодо витрат на оплату праці вченими економістами практично не досліджувалось.

Вони тільки згадувались в контексті витрат підприємства, а не відокремлено.

Дана ситуація пов’язана насамперед з високим рівнем регламентації оплати праці як об’єкту фінансового обліку.

Оплата праці також є об’єктом управлінського обліку, тому дослідження факторів впливу при формуванні облікової політики щодо витрат на оплату праці є актуальним.

Основним завданням облікової політики є забезпечення організації бухгалтерського обліку на підприємстві як цілісної системи, яка повинна

охоплювати всі аспекти облікового процесу - організаційний, методичний і технічний.

Організаційний аспект відображає порядок організації роботи облікового апарату, методичний - вибрані способи обліку об’єктів, а технічний - реалізацію цих способів в документообігу, облікових регістрах тощо.

У розділі облікової політики, що стосується організації оплати праці в банках необхідно відобразити [10]:

* перелік осіб, відповідальних за ведення обліку оплати праці та їх посадові інструкції;
* перелік центрів витрат та сфер відповідальності за комерційну таємницю та порядок її захисту;
* систему внутрішнього контролю тощо.

У методичній частині облікової політики необхідно вказати:

* основні прийоми та методи бухгалтерського обліку оплати праці;
* системи і форми оплати праці, що застосовуються в банку;
* перелік робіт, які підлягають нормуванню;
* порядок визнання нарахованої суми виплат за поточними зобов’язаннями;
* порядок нарахування виплат за невідпрацьований час;
* порядок нарахування премій та інших заохочувальних виплат;
* варіант обліку витрат (з використанням рахунків всіх класів (0-9);
* з використанням рахунків всіх класів, крім рахунків класу 8 “Витрати за елементами”;
* з використанням рахунків всіх класів, крім рахунків класу 9 “Витрати діяльності”;
* перелік об’єктів витрат та об’єктів калькулювання тощо.

Технічний аспект облікової політики щодо витрат банку на оплату праці повинен передбачити такі складові:

* робочий план рахунків в розрізі центрів витрат та центрів відповідальності;
* форми первинних документів по розрахунках з оплати праці;
* облікові регістри; схеми (графіки) документообігу;
* технологію обробки облікової інформації;
* склад, порядок і строки подання внутрішньої звітності;
* порядок проведення інвентаризації зобов’язань з оплати праці ;
* інформаційне та програмне забезпечення ведення бухгалтерського обліку виплат працівникам .

При розробці положень облікової політики за виплатами працівникам слід враховувати різні інтереси користувачів, зокрема, щодо соціальних пільг, заробітної плати,відпускних, матеріальної допомоги .

На формування облікової політики здійснюють свій вплив ряд факторів, які за сферою охоплення системи обліку необхідно виокремити у дві групи: загальні і спеціальні.

До групи загальних факторів відносяться фактори, які здійснюють свій вплив на усю систему обліку, а до спеціальних - ті, які впливають на окремий об’єкт обліку (наприклад, оплата праці, запаси, основні засоби тощо).

У свою чергу, загальні фактори по відношенню до суб’єкта господарювання необхідно класифікувати на зовнішні та внутрішні.

Зовнішні фактори - це фактори, які не залежать від діяльності суб’єкта господарювання, а внутрішні - ті, які зумовлені особливостями його діяльності.

До зовнішніх загальних факторів належать законодавство країни, положення на ринку товарів і послуг, рівень інфляції, глобалізаційні процеси тощо.

До внутрішніх загальних - форма власності підприємства, його розмір та місцезнаходження, галузева приналежність, організація системи обліку, форма фінансового обліку, технологія обробки облікової інформації, поріг суттєвості, методи калькулювання собівартості тощо.

До зовнішніх спеціальних (об’єкт обліку - оплата праці) факторів відносяться нормативно-правове та договірне (колективне та індивідуальне) регулювання оплати праці.

На облікове відображення виплат працівникам впливають такі елементи облікової політики:

1) загально-організаційні елементи (поєднання елементів організаційної, методичної і технічної складової облікової політики):

* категорії працівників, форма та система оплати праці;
* джерела формування виплат працівникам;
* склад первинних документів, регістрів і форм звітності за виплатами працівникам;
* робочий план рахунків у частині виплат працівникам;
* організація та ведення управлінського обліку виплат працівникам;
* порядок визнання та оцінка виплат працівникам;
* спосіб виплати;
* перелік осіб, відповідальних за ведення первинних документів, своєчасне та правильне відображення розрахунків з оплати праці з працівникам на рахунках аналітичного, синтетичного обліку та звітності;
* періодичність і строки виплати заробітної плати;
* відповідальність за несвоєчасну виплату заробітної плати;
* проведення інвентаризації розрахунків із оплати праці.

2) Елементи облікової політики щодо виплат працівникам як зобов’язання установи (або за програмами).

Елементи облікової політики щодо виплат працівникам – це виплати працівникам, які регламентуються Міжнародним стандартом бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам».

3) Елементи облікової політики щодо виплат працівникам як забезпечення установи.

Особливим видом зобов’язань є забезпечення. Забезпечення - це теперішнє зобов’язання, що є результатом минулих подій з невизначеними сумою або часом погашення на дату балансу.

Слід зазначити те, що відповідно до Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку 37 «Забезпечення, умовні зобов'язання та умовні активи», забезпеченням можуть бути лише виплати працівникам при звільненні, які виникають у результаті реструктуризації.

Нормативно-правове регулювання оплати праці охоплює ряд нормативно-правових актів, які мають різну юридичну силу, відповідно до якої їх можна розподілити по рівнях (конституційний, законодавчий, нормативний, методичний, організаційно-розпорядчий).

В Україні договірне регулювання оплати праці включає в себе колективно-договірне регулювання оплати праці (генеральна, галузева, регіональна угоди і колективний договір) та індивідуально-договірне (трудова угода, контракт) [16].

Перераховані види угод і договорів є елементами однієї ієрархічної системи, в якій положення угод більш високого рівня повинні мати пріоритет при укладанні угод і договорів на нижчих ступенях, тому вони передбачають різну ступінь конкретизації вирішення соціально-економічних проблем.

Цінність договірного регулювання питань оплати праці в порівнянні з нормативно-правовим регулюванням виявляється у тому, що угоди різних рівнів і колективні договори на відміну від законів є більш гнучкими і можуть конкретизуватись за згодою сторін і з врахуванням ситуації, що змінюється.

Завдяки цьому при їх укладенні відбувається взаємне врахування інтересів працівника і працедавця.

Тому вважаємо за справедливе стверджувати, що нормативно-правове регулювання створює політику оплати праці, а договірне - реалізує її.

До внутрішніх спеціальних факторів відноситься організація оплати праці на підприємстві.

Організація оплати праці на підприємстві - це сукупність дій, метою яких є забезпечення визначення величини заробітної плати, принципів її нарахування, строків виплати, диференціації, співвідношення з іншими показниками діяльності підприємства тощо.

Як відомо, організація оплати праці базується на трьох елементах: нормуванні праці, її тарифікації, а також на системах і формах оплати праці. При цьому нормування праці дозволяє дати кількісну оцінку праці, тарифікація - якісну, а системи і форми показують порядок нарахування заробітної плати.

Нормування праці - складова частина управління виробництвом і включає в себе визначення необхідних витрат праці на виготовлення одиниці виробу чи виконання заданого об’єму роботи в даних організаційно-технічних умовах і встановлення на цій основі норм праці.

Його мета полягає в тому, щоб на основі впровадження нової техніки,удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов зменшити витрати на випуск продукції, підвищити продуктивність праці, яка є важливою умовою розширення виробництва і зростання реальних доходів працівників.

Нормування праці є основою побудови обліку витрат на оплату праці, який найбільш ефективно може бути організований на базі нормативного методу.

Він дозволяє встановити в процесі виробництва відхилення фактичних

витрат праці від норм праці, їх причини, попереджувати невиробничі витрати.

Відповідно до виконання цих норм нараховують заробітну плату.

Наступним елементом організації оплати праці на підприємстві є тарифна система оплати праці, яка, на нашу думку, являє собою систему диференціації праці за рядом ознак (складність, відповідальність, інтенсивність, умови праці тощо) з врахуванням кваліфікації працівника і фінансових можливостей працедавця, метою якої є забезпечення єдності міри праці і її оплати.

Аналіз тарифної системи оплати свідчить, що вона враховує не всі важливі характеристики праці.

Цю функцію виконує надтарифна частина заробітної плати, яку за функціональним призначенням можна класифікувати на стимулюючі (надбавки, премії) і компенсаційні (доплати, компенсації) виплати.

Системи оплати праці відображають способи встановлення залежності розміру заробітної плати працівника від кількості і якості витраченої ним праці з допомогою сукупності показників, які відображають результати праці і фактично витрачений час.

В сучасних умовах господарювання на підприємствах застосовуються дві основні системи оплати праці: почасова і відрядна.

Основна відмінність між цими системами полягає у способі обліку витрат праці: при почасовій ведеться облік відпрацьованого часу, а при відрядній – облік виготовленої продукції відповідної якості або облік виконаних працівником операцій.

Модель формування положень облікової політики щодо виплат працівникам банку має такий вигляд (рис.2)

**Зовнішні спеціальні фактори - об’єкт обліку оплата праці**

Нормативно-правове регулювання оплати праці

Договірне (колективне, індивідуальне) регулювання оплати праці

Трудовий договір

Генеральна угода

**Рівні регулювання**

Контракт

Галузева угода

Конституційний

Законодавчий

Регіональна угода

Нормативний

Колективний договір

Методичний

Організаційно-розпорядчий

**Облікова політика розрахунків з працівниками банку**

**Внутрішні спеціальні фактори**

Організація оплати праці в банку

Система стимулюючих та компенсаційних виплат

Система внутрішнього контролю

Технічна система обліку

Системи та форми оплати праці

Система нормування праці та нормативи з праці

**Рис.2. Модель облікової політики виплат працівникам банку**

Джерело: розроблено автором самостійно

**2.2. Організація технології облікового супроводження розрахунків з працівниками банків**

Обліковий процес економічного суб'єкта включає в себе чотири етапи:

- бухгалтерську обробку (виписку) первинних документів;

* відображення операцій на рахунках бухгалтерського обліку;
* складання нового звітного балансу;
* передачу бухгалтерського документа в архів.

Весь процес руху документа з моменту його створення до здачі в архів називається документообігом.

Технологія облікового процесу - це сукупність методів, прийомів та способів збирання, обробки, інтерпретації та узагальнення облікової інформації.

Види облікових робіт, операцій,методичні й технічні прийоми в сукупності визначають технологію облікового процесу, яка має бути організована як у часі, так і у просторі.

Техніка бухгалтерського обліку передбачає вибір форми ведення облікового процесу шляхом установлення порядку групування господарських операцій, складання регістрів синтетичного і аналітичного обліку, подання облікових даних у вигляді фінансової звітності для потреб користувачів.

Характерні ознаки форм бухгалтерського обліку: зовнішній вигляд, будова і кількість облікових регістрів, поєднання регістрів хронологічного і систематичного обліку, синтетичного та аналітичного обліку, послідовність і техніка облікової реєстрації.

Банки самостійно розробляють і затверджують форми реєстрів обліку з урахуванням того, що реєстри синтетичного та аналітичного обліку повинні містити назву, період реєстрації операцій, прізвища і підписи або інші кодовані знаки, що дають змогу ідентифікувати осіб, які їх склали.

Синтетичний облік дозволяє отримувати агреговану і систематизовану бухгалтерську інформацію щодо фінансового стану банку і контролювати правильність відображення операцій у бухгалтерському обліку.

Основна форма синтетичного обліку це баланс.

Сальдовий баланс складається за залишками рахунків на певну дату, а обігово-сальдовий містить як залишки, так і обороти за рахунками.

Правильність складання щоденного балансу оборотів та залишків контролюється рівністю дебетових і кредитових оборотів та залишків за активом і пасивом, а також відповідністю вихідних залишків вхідним з урахуванням оборотів за рахунками протягом операційного дня.

Наявність указаних відповідностей є обов'язковою умовою початку нового операційного дня.

До інших форм синтетичного обліку належать: оборотно-сальдові відомості, перевірочні відомості, касові журнали тощо.

Вони відрізняються ступенем узагальнення інформації і використовуються для звірки даних аналітичного і синтетичного обліку.

Організація бухгалтерського обліку виплат працівникам банку - це сукупність чітко затверджених та скоординованих дій зі створення моделі бухгалтерського обліку виплат працівникам, що включає у себе складання облікових регістрів та первинних носіїв облікової інформації, облікова політику банку та організація облікового процесу розрахунків з працівниками банку за виплатами [6].

Організація розрахунків з працівниками банків регламентована та регулюється чинним законодавством.

Зокрема, одним з найважливіших нормативних документів у сфері трудових відносин між роботодавцями та працівниками є Кодекс Законів про працю (далі – КЗПП України).

Процес організації обліку розрахунків з працівниками банківські установи регламентують Законами України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про колективні договори та угоди», Постановою правління НБУ «Про затвердження Правил бухгалтерського обліку доходів і витрат банків України».

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.

Облік розрахунків з працівниками базується на обліку особового складу.

Зазвичай, організація обліку виплат працівникам банку покладена на два департаменти банку, які присутні у складі організаційної структури кожної банківської установи, а саме Департамент управління персоналом та Департамент обліку та звітності.

Варто зауважити, що назва даних департаментів у кожній банківській установі може різнитися, але виходячи з одного з основних принципів бухгалтерського обліку «превалювання сутності над формою» важливість та доречність даних підрозділів не зменшується та не змінюється.

Зокрема, перший департамент координує та вирішує кадрові питання, а другий здійснює сам процес бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності по виплатах працівникам банку.

У складі Департаменту обліку та звітності може бути створено структурний підрозділ, який буде займатися веденням обліку розрахунків з працівниками банку за виплатами.

Даний структурний підрозділ може мати назву «Відділ оплати праці, компенсацій і пільг».

Саме на начальника Відділу оплати праці, компенсацій і пільг покладено повноваження ведення бухгалтерського обліку та складання звітності по виплатах працівникам, а вже на директора Департаменту обліку та звітності покладено повноваження контролю та регулювання діяльності цього відділу.

Ведення обліку виплат працівникам банку здійснюється за допомогою програмного забезпечення.

Кожна банківська установа обирає та користується тим програмним забезпеченням з ведення бухгалтерського обліку, яке задовольняє всі вимоги до даної програми.

Зважаючи на те, що існують різні форми оплати праці, кожна банківська установа, враховуючи власну облікову політику та управлінську документацію, визначає та встановлює для кожного працівника окремо.

Під час проведеного дослідження було встановлено, що банками переважно використовується погодинно-преміювальна система оплати праці, що тісно пов’язана із окладно-погодинною формою оплати праці у сполученні із різними видами преміювання.

Тобто у кожного банківського працівника відповідно до посади є посадовий оклад, крім того для підвищення продуктивності, працівники преміюються за певні досягнення у своїй роботі, а це в свою чергу служить хорошою мотивацією відповідального ставлення до кола своїх обов’язків.

У Департаменті управління персоналом на кожного працівника відкриваються особові картки, де зазначаються основні дані про працівника (накази щодо прийняття на роботу чи звільнення, оклад, переміщення, дані про відпустки, тощо).

Слід зазначити, що відповідно до наказів про призначення до особової картки кожного працівника заносяться такі дані: прізвище, ім’я по батькові працівника, посада, на яку працівника прийнято, присвоєний табельний номер і посадовий оклад.

Всі пункти в електронну базу даних про працівників вносяться працівниками Департаменту управління персоналом, але розмір окладу зазначається начальником відділу оплати праці, компенсацій і пільг.

Поряд з обліком особового складу ведеться облік робочого часу. Незалежно від режиму роботи в кожній установі банку організовано табельний облік робочого часу.

Цей облік застосовується з метою аналізу і контролю за використанням робочого часу і станом трудової дисципліни.

Дані обліку використовуються для визначення заробітку працівників, як для тих, які перебувають на погодинній оплаті праці, так і для тих у кого встановлено оклад.

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

Оформлений належним чином табель засвідчується підписами відповідальних осіб з кожного Департаменту окремо і направляється у електронному вигляді до Департаменту управління персоналом.

І саме цей підрозділ опрацьовує, групує та подає отримані дані до відділу оплати праці, компенсацій і пільг.

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

Варто відзначити, що всі операції відносно розрахунків з працівниками пов’язані із операціями відносно утримання та нарахування податків та зборів, які перераховуються до бюджету.

Саме тому доречним буде охарактеризувати та навести ключові положення організації обліку даних платежів.

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

Синтетичний облік витрат в банку здійснюється відповідно до Інструкції НБУ № 280 від 17.06.2004 «Про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України», Інструкції НБУ №255 від 18.06.2003р. «Про затвердження Правил бухгалтерського обліку доходів і витрат банків України» та на основі Положення про Облікову політику банку на рік.

Іншим видом розрахунків з працівниками банків є розрахунки за окремими операціями, а саме з підзвітними особами.

Варто наголосити на тому, що у відрядження може бути відправлена тільки особа, яка перебуває у трудових відносинах з банківською установою, тобто працівник даної установи.

Аналіз нормативно-правової та наукової літератури показав, що порядок і умови відрядження працівників регулюються Податковим кодексом України, Інструкцією про службові відрядження в межах України та за кордоном №59 ( далі – Інструкція № 59), Наказом Міністерства доходів «Про затвердження форми Звіту про використання коштів, виданих на відрядження або під звіт, та Порядку його складання» №845 від 24.12.2013, Постановою «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються за рахунок бюджетних коштів №98 та іншими законодавчими актами.

Направлення працівника банківської установи у відрядження здійснюється на основі наказу керівника установи, в якому відзначається: пункт призначення, назва підприємства або організації куди відправляється працівник, мета та строк відрядження.

Наказ про відрядження є підставою для видачі коштів.

Наказ про відрядження складається у довільній формі, але враховуючи вимоги законодавства та специфіку діяльності банків, зроблена спроба розробити зразок Наказу про відрядження, затвердження якого на законодавчому рівні надав би можливість установам вести документообіг у відповідності з законодавством.

Реєстрація осіб, які перебувають у відрядженні здійснюється у спеціальному журналі, в якому зазначається дата вибуття та дата прибуття.

Враховуючи вимоги законодавства, було встановлено, що термін відрядження встановлюється керівником установи, але не може перевищувати 30 календарних днів (у межах України).

Варто відзначити, що з метою взаємоузгодження законодавчих актів з вимогами ПКУ наказом МФУ від 21.06.2011 р. №738 скасовано типову форму посвідчення про відрядження, достатньо тільки наказу на відрядження.

Особам, які знаходяться у відрядженні, нараховуються добові, які визначені в п.16 Інструкції №59, як окремий вид витрат, вони не потребують спеціального документального підтвердження [23].

Відповідно до положень Податкового Кодексу України (пп.170.9.1) (далі - ПКУ) добові виплати є не фіксованими, а встановлено тільки їх максимальний (граничний) розмір.

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

Після повернення з відрядження підзвітна особа зобов'язана протягом трьох робочих днів подати в бухгалтерію банку авансовий звіт про витрачені у відрядженні кошти, до якого додаються в оригіналі документи, що підтверджують вартість витрат (проїзні квитки, рахунки, чеки, квитанції тощо).

Залишок невикористаних коштів згідно з авансовим звітом підлягає поверненню до каси банка у валюті, в якій був виданий аванс, але не пізніше трьох робочих днів після повернення з відрядження.

Іншим, не менш важливим обліковим процесом у системі розрахунків з працівниками, є розрахунки відносно аліментів.

Аліменти - це утримання, яке у визначених законом або договором випадках надається одним членом сім’ї іншому, якщо останній не має власних коштів для існування.

Утримання аліментів із доходу працівника, який він отримує у банківській установі здійснюється працівниками відділу оплати праці, компенсацій і пільг.

У результаті аналізу основних нормативних документів, які регламентують дане питання, було встановлено: підставою розпочати розрахунки з працівниками банків відносно аліментів повинна бути або заява працівника про утримання аліментів із його доходу, або виконавчих документів, які отримані від державних виконавців (виконавчий лист або виконавчий напис нотаріуса).

Відділ оплати праці, компенсацій і пільг банку у спеціально призначеному журналі для реєстрації виконавчих листів, після отримання відповідного документа реєструє його.

І саме з цього часу установа зобов’язуються утримувати та перераховувати аліменти отримувачу.

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

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

Запровадження соціальних програм та пенсійних планів для працівників банків може стати дієвим мотиваційним інструментом у системі управління персоналом та фактором підвищення рівня соціальних гарантій.

Створення таких програм в банках потребує проведення актуарної оцінки зобов’язань за їх виплатами працівникам.

Розглянемо більш детально обліковий процес актуарних виплат працівникам банків.

Для вітчизняних компаній це нова практика обліку зобов’язань, тому в Україні виникають проблеми у розумінні методики актуарних оцінок.

Виплати працівникам визнаються зобов’язаннями підприємства, облік та оцінка яких у міжнародній практиці здійснюється у відповідності до положень МСБО 19.

Під виплатами по закінченню трудової діяльності розуміють пенсійне забезпечення, страхування життя, медичне обслуговування.

Відповідно до п. 25 МСБО 19, програми виплат по закінченню трудової діяльності класифікуються як програми з визначеним внеском і програми з визначеною виплатою .

Програми з визначеним внеском передбачають, що компанія здійснює фіксовані внески в окремий фонд і не матиме будь-яких правових чи конструктивних зобов’язань щодо сплати додаткових внесків, якщо фонд не матиме достатніх коштів для виплати винагороди працівникам.

Так, можна сказати, що в українських реаліях другий рівень пенсійної системи має функціонувати відповідно до логіки програми з визначеним внеском, оскільки акумулює персоніфіковані внески на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках.

При цьому розрахунок актуарних припущень щодо програм з визначеним внеском на підприємстві не проводиться, оскільки не виникатиме ні актуарних прибутків, ні актуарних збитків.

Тож не на компанію, а на працівника припадає актуарний ризик (виплати можуть бути меншими за очікувані) та інвестиційний ризик (інвестованих активів може бути недостатньо для забезпечення очікуваних виплат).

Програми з визначеними виплатами забезпечують гарантований працедавцем розмір соціальних виплат, а тому відповідно до п.27 МСБО 19 на суб’єкта господарювання припадає актуарний та інвестиційний ризик.

Якщо актуарний або інвестиційний досвід є гіршим від очікуваного, зобов’язання суб’єкта господарювання можуть збільшуватися.

Отже, актуарній оцінці підлягають зобов’язання, що мають довгостроковий і вірогідний характер, а саме :

- виплати після закінчення трудової діяльності за програмами з визначеними виплатами;

- інші довгострокові виплати, такі як частка прибутку, премія чи відстрочена компенсація, сплачені після дванадцятимісячного терміну чи тривалішого строку після закінчення періоду, у якому ці доходи були зароблені;

- виплати при звільненні, що підлягають сплаті більше, ніж через дванадцять місяців після дати балансу.

При проведенні актуарної оцінки слід враховувати два аспекти актуарних розрахунків [37]:

1) розрахунок проводиться періодично, як правило, станом на початок кожного календарного року – момент актуарної оцінки;

2) усі актуарні величини розраховуються на основі актуарних припущень – оцінки демографічних, фінансових та інших статистичних чинників для розрахунку суми, яку необхідно внести у план програми з визначеними виплатами.

Актуарний розрахунок проводять з метою фінансування( фондування) плану, актуарної оцінки таких зобов’язань та відображення їх у звітності.

Розрахунок актуарних прибутків/збитків необхідно проводити окремо для зобов’язань, окремо для активів.

Загальна схема оплати пенсійних зобов’язань називається актуарним методом фінансування чи фондуванням плану .

Пенсійні зобов’язання мають визнаватися в балансі компанії-роботодавця у повному обсязі, оплата яких і передбачає повне фондування.

Основні актуарні величини для програм з визначеними виплатами систематизовано в таблиці 4.

*Таблиця 4*

**Основні актуарні величини**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Актуарна величина** | **Позначення** | **Зміст** |
| Актуарні зобов’язання  (Accrued Actuarial Liability) | AL | визначає суму активів програми, яка повинна бути на дату оцінки для покриття майбутніх виплат |
| Нормальний платіж  (Normal Cost) | NC | сума внесків при виконанні актуарних припущень, достатня для фінансування росту зобов’язань протягом визначеного періоду |
| Сума внесків працівників | C | визначається як y сума внесків працівників за період від у до у+1 |
| Момент актуарної оцінки | Y | показник вказує на момент, у який визначається  розмір нормального платежу NCу, що має покривати  зростання зобов’язань за період від у до моменту наступної  оцінки (у+1) |
| Інвестиційний дохід на внески | Іс | Дохід, що виникає в залежності від суми внесків за період від у до у+1 |
| Фондовані зобов’язання  (Funded Liability) – вартість активів плану | F | сума зобов’язань, сплачених вкладником, рівна сумарній оціночній вартості активів плану як чистий залишок (резерв) по даній програмі |
| Нефондовані зобов’язання  (Unfunded Liability) | UL = AL – F | сума, що визначена актуарним дефіцитом (профіцитом) програми як різниця між зобов’язаннями і фондованими зобов’язаннями |
| Початкові нефондовані зобов’язання  (Initial Unfunded Liability) | IUL | нефондовані зобов’язання, що виникають при організації програми, зокрема, по відношенню до працівників, що деякий час уже пропрацювали в компанії |
| Актуарний збиток/ прибуток Actuarial Loss/Gain) | L | актуарний дефіцит (профіцит), що виникає протягом періоду формування та дії програми внаслідок невідповідності актуарних припущень реальності чи змін актуарних припущень при наступних актуарних оцінках |
| Процентна ставка | I | ставка дисконту, актуарна норма доходності в момент у |

Джерело: складено автором самостійно

Показник y - це момент актуарної оцінки, у який визначається розмір нормального платежу NCy, що має покривати зростання зобов’язань за період від y до моменту наступної оцінки (+1).

Це покриття зростаючих зобов’язань протягом року було б точним, якби бази моменту (y+1) точно відповідали б прогнозованому в момент y. Однак вірогідність такої точної відповідності дуже незначна, тому внаслідок необхідності коригування виникає актуарний прибуток/збиток [1].

A.В. Андерсон пропонує наступну формулу для визначення актуарного збитку/ прибутку:

L= C+Ic+ULy+1-(ULy+NCy)(1+i) (1);

де: і – процентна ставка дисконту, актуарна норма доходності в момент y;

С – сума внесків працівників за період від y до y+1;

Іс – інвестиційний дохід на внески.

Якщо L < 0, то L – актуарний прибуток, якщо L > 0, то L – актуарний збиток.

Відповідно до п. 92 МСБО 19 , установи банку можуть визначати лише ту частину актуарного прибутку / збитку, яка виходить за межі 10 % від більшої з двох величин: дисконтованої вартості пенсійного зобов’язання чи справедливої вартості відповідних активів пенсійного плану.

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

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

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

Інформація по синтетичних рахунках бухгалтерського обліку є підсумковою, а більш детальну інформацію містять рахунки аналітичного обліку.

Ураховуючи особливості побудови аналітичних рахунків, банк самостійно визначає власну систему аналітичного обліку, створюючи внутрішній план рахунків, та структуру номера аналітичного рахунку.

Аналітичні рахунки містять обов’язкові параметри, визначені окремими вказівками Національного банку України, та необов’язкові, які визначаються внутрішньобанківськими документами.

Необов’язкові параметри є рекомендованими для заповнення при організації внутрішнього обліку.

Відповідно до МСБО 19 та МСБО 1 інформація відносно виплат працівникам банку повинна відображатися у фінансовій звітності.

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 й інші види зобов’язань окрім виплат.

Інформація відносно виплат працівникам відображається у розрізі таких звітних дат, як 31.12 звітного року, 31.12 попереднього року та 01.01. попереднього року.

«Звіт про прибутки і збитки та інший сукупний дохід (Звіт про фінансові результати)», а зокрема стаття «Адміністративні та інші операційні витрати» розкриває інформацію, яка відображена за рахунками 74 розділу.

Всі виплати працівникам, які мали місце у звітному періоді відображаються у даній статті у розрізі звітного та попереднього періоду.

Крім того, інформація відносно розрахунків з працівниками банків відображається у Примітках до фінансової звітності.

Зокрема у МСБО 1 «Подання фінансової звітності» зазначено, що у Примітках до фінансової звітності розкривається інформація, яку не подано у фінансовій звітності, але яка є доречною для її розуміння.

Користувачами фінансової звітності є різні суб’єкти, а саме: інвестори, кредитори, клієнти, працівники, партнери тощо; саме цим і обумовлена необхідність детального опису інформації відносно розрахунків з працівниками банків у складі статті «Інші активи» та «Інші зобов’язання».

У складі даних статей варто деталізувати «Інші не фінансові активи» та «Інші не фінансові зобов’язання».

Зокрема, стаття «Інші не фінансові 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.

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

Аналіз, як внутрішніми, так і зовнішніми користувачами, вищезазначених Приміток до фінансової звітності забезпечить їх інформацією відносно того, як установа розраховується за своїми зобов’язаннями.

Крім того, за даними статтями можна буде говорити про рівень оплати праці в установі, про рівень мотивації працівників, про спроможність установи розраховуватися за власними зоб’язаннями та порядність банку загалом.

Показники які будуть розкриті у запропонованій статті Приміток до фінансової звітності будуть основою для розрахунку різних коефіцієнтів аналізу розрахунків з працівниками банків.

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

Крім фінансової звітності банківські установи зобов’язанні подавати різні форми звітності відносно проведених розрахунків із своїми працівниками.

Зокрема, установи відповідно до чинного законодавства мають обов’язок складати та подавати звітність до фіскальної служби, різних фондів із соціального страхування, Державної служби зайнятості, НБУ, Державної служби статистики, та Фонду гарантування вкладів фізичних осіб.

Відповідно до основних положень організації технології облікового супроводження розрахунків з працівниками банків на осіб, які здійснюють сам процес обліку цих розрахунків покладено обов’язок відносно складання та подання звітності до різних інстанцій.

**2.3. Методика обліку розрахунків з працівниками банків**

Первинним елементом методу бухгалтерського обліку виступає документування.

Саме документ відображає та підтверджує момент здійснення операції, її наявність та зміст.

Первинні документи мають складатися в момент здійснення операції, або ж безпосередньо після її закінчення.

І саме додержання цього правила дає можливість обліку бути своєчасним, достовірним, доступним.

Основною умовою належного оформлення операцій за розрахунками з працівниками банків є те, що відносини між працівниками і банками повинні бути оформленні належним чином.

Відповідно, якщо виконана дана умова, то можливо дану операцію обліковувати до складу операцій за розрахунками з працівниками.

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

Розрахунки з працівниками банків безпосередньо пов’язані із витратами останніх.

Згідно з Правилами бухгалтерського обліку доходів і витрат банку, витрати - це зменшення економічних вигод у вигляді вибуття активів чи збільшення зобов'язань, які призводять до зменшення власного капіталу (за винятком зменшення капіталу внаслідок його вилучення чи розподілу власниками) [61].

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:

1) витрати на утримання персоналу (заробітна плата, премії);

2) нарахування податків, зборів та інших обов'язкових платежів, крім податку на прибуток;

3) витрати на утримання основних засобів й нематеріальних активів;

4) експлуатаційні та господарські витрати;

5) інші адміністративні витрати (на відрядження, представницькі, на маркетинг та рекламу, спонсорство та доброчинність) та деякі інші .

При формуванні виплат працівникам здійснюється бухгалтерське проведення.

Відображення в бухгалтерському обліку витрат на утримання персоналу (нарахування та сплата заробітної плати та прирівняних до неї платежів, нарахування та утримання обов’язкових зборів) банки здійснюють відповідно до вимог чинного законодавства України та облікової політики банку.

В банках процес визнання обліку витрат, які входять до витрат банківських установ здійснює управління податкового обліку та звітності. Податковий кодекс розмежовує фінансовий та податковий облік, відповідно податковий облік – це облік доходів та витрат, який здійснюється з метою визначення бази нарахування податку на прибуток установи.

У банківських установах облік доходів та витрат, здійснюється на рахунках 8-го класу або 6-го та 7-го класів, відповідно «Доходи» та «Витрати».

Методика обліку розрахунків з працівниками банків включає не тільки операції відносно працівників, а також операції відносно утримання із нарахованих виплат працівникам податку на доходи фізичних осіб, страхового внеску,військового збору.

Відповідно, витрати відносно сплати страхових внесків, податку на доходи фізичних осіб, військового збору включаються у витрати основної діяльності банку (собівартість банківських послуг) і обліковуються за групою рахунків 740 «Витрати на утримання персоналу» за окремими аналітичними рахунками відповідно до Плану рахунків бухгалтерського обліку кожної установи окремо.

При веденні бухгалтерського обліку внутрішньобанківських операцій банк повинний забезпечити:

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

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

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

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

При визначенні суми авансу премії, доплати, надбавки та інші заохочувальні і компенсаційні виплати не враховуються.

Нарахування таких виплат провадиться в кінці місяця, а їх виплата здійснюється з частиною окладу за другу половину місяця у строки, встановлені для виплати заробітної плати за другу половину місяця.

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

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

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

Крім того не варто забувати, що для осіб, яким після звільнення з роботи нарахована заробітна плата (дохід) за відпрацьований час, ЄСВ нараховується на суму, що визначається шляхом ділення заробітної плати (доходу), виплаченої за результатами роботи, на кількість місяців, за які вона нарахована .

Відповідно до пп.2.2.12 Інструкції зі статистики заробітної плати №5 (далі - Інструкція № 5), суми грошових компенсацій у разі невикористання щорічних (основної та додаткових) відпусток є платою за невідпрацьований час.

У бухгалтерському обліку витрати працівникам банку відображаються такими бухгалтерськими проводками:

• нарахування заробітної плати працівникам банку протягом місяця:

Дт 7400 «Основна і додаткова заробітна плата»

Кт 3652 «Нарахування працівникам банку за заробітною платою»;

• нарахування матеріальної допомоги та інших соціальних виплат:

Дт 7403 «Матеріальна допомога та інші соціальні виплати»

Кт 3652 «Нарахування працівникам банку за заробітною платою»;

• нарахування інших витрат на утримання персоналу:

Дт 7409 «Інші витрати на утримання персоналу»

Кт 3652 «Нарахування працівникам банку за заробітною платою»;

• на суму раніше виплаченої заробітної плати та інших виплат штатним та позаштатним працівникам банку:

Дт 3559 «Інша дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку та іншими особами»

Кт 3652 «Нарахування працівникам банку за заробітною платою».

Виплата нарахованої заробітної плати (премії, матеріальної допомоги, інших виплат) відображається в бухгалтерському обліку такою проводкою

Дт 3652 «Нарахування працівникам банку за заробітною платою»

2620 «Кошти на вимогу фізичних осіб», або

2625 «Кошти на вимогу фізичних осіб для здійснення операцій з використанням платіжних карток».

Нарахування відпускних відображається в бухгалтерському обліку такими проводками:

• якщо період відпустки повністю збігається із звітним місяцем:

Дт 7400 «Основна і додаткова заробітна плата»

Кт 3654 «Нараховані відпускні до сплати»;

• якщо період відпустки припадає на різні місяці:

Банки можуть створювати забезпечення під відпускні, щомісячно здійснюючи відрахування.

При цьому на суму нарахованого забезпечення майбутніх виплат виконується така проводка:

Дт 7400 «Основна і додаткова заробітна плата»

Кт 3658 «Забезпечення оплати відпусток».

У випадку створення банком забезпечення під відпускні на суму визнаних у звітному місяці відпускних здійснюється така проводка:

Дт 3658 «Забезпечення оплати відпусток»

Кт 3652 «Нарахування працівникам банку за заробітною платою»,

3654 «Нараховані відпускні до сплати».

Виплата відпускних відображається в обліку такими проводками:

Дт 3652 «Нарахування працівникам банку за заробітною платою»,

3654 «Нараховані відпускні до сплати»

Кт 2620 «Кошти на вимогу фізичних осіб», або

2625 «Кошти на вимогу фізичних осіб для здійснення операцій з використанням платіжних карток».

Нарахування податків і обов’язкових зборів, пов’язаних з оплатою праці, до фондів соціального страхування відображається в бухгалтерському обліку такими проводками:

Дт 7401 «Внески, збори на обов’язкове державне пенсійне та соціальне страхування»,

Кт 3622 «Кредиторська заборгованість за податками та обов’язковими платежами, крім податку на прибуток.

Утримання з працівників банку на користь третіх осіб відображається в бухгалтерському обліку такими проводками:

Дт 3652 «Нарахування працівникам банку за заробітною платою»

Кт 3653 «Утримання з працівників банку на користь третіх осіб».

Сплата нарахованих податків, обов’язкових зборів і платежів, пов’язаних з оплатою праці, та утримання з працівників банку на користь третіх осіб в бухгалтерському обліку відображається такими проводками:

Дт 3622 «Кредиторська заборгованість за податками та обов’язковими платежами, крім податку на прибуток

Кт Рахунки для обліку грошових коштів, поточні рахунки 1001,1002, 1200, 2620, 2625 та інші.

Інші виплати та розрахунки за авансами, виданими працівникам банку під звіт (на відрядження та інші господарські витрати), відображаються в бухгалтерському обліку такими проводками:

Дт 3550 «Аванси працівникам банку на витрати з відрядження», або

3551 «Аванси працівникам банку на господарські витрати»

Кт «Кошти на вимогу фізичних осіб», або

Кт 2625 «Кошти на вимогу фізичних осіб» для здійснення операцій з використанням платіжних карток».

Згідно з авансовим звітом використані кошти відображаються в бухгалтерському обліку за відповідними рахунками для обліку витрат такими проводками:

Дт 7431 «Господарські витрати», або

7433 «Інші експлуатаційні витрати», або

7452 «Витрати на відрядження», або

7454 «Представницькі витрати»

Кт 3550 «Аванси працівникам банку на витрати з відрядження», або

3551 «Аванси працівникам банку на господарські витрати», або

3559 «Інша дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку.

Повернення підзвітною особою невикористаних коштів згідно з авансовим звітом супроводжується такою проводкою:

Дт 1001 «Банкноти та монети в касі банку», або

1002 «Банкноти та монети в касі відділень банку»

Кт 3550 «Аванси працівникам банку на витрати з відрядження», або

3551 «Аванси працівникам банку на господарські витрати», або

3559 «Інша дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку та іншими особами».

У разі виплати коштів працівнику банку за результатами авансового звіту здійснюються такі бухгалтерські проводки:

Дт 7431 «Господарські витрати», або

7433 «Інші експлуатаційні витрати», або

7452 «Витрати на відрядження», або

7454 «Представницькі витрати»

Кт 3650 «Заборгованість працівникам банку на відрядження», або

3651 «Заборгованість працівникам банку на господарські витрати»

3659 «Інша кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку та іншими особами».

Одночасно на суму коштів, що сплачені працівнику банку за результатами авансового звіту, здійснюються такі бухгалтерські проводки:

Дт 3650 «Заборгованість працівникам банку на відрядження», або

Дт 3651 «Заборгованість працівникам банку на господарські витрати»

3659 «Інша кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку та іншими особами»

Кт 1001 «Банкноти та монети в касі банку», або

1002 «Банкноти та монети в касі відділень банку», або

2625 «Кошти на вимогу фізичних осіб для здійснення операцій з використанням платіжних карток».

Проаналізувавши сучасний досвід обліку розрахунків за виплатами працівникам пропонуємо перспективні напрями його удосконалення.

1. гармонізація норм П(С)БО 26 «Виплати працівникам» до міжнародного стандарту бухгалтерського обліку МСБО 19 «Виплати працівникам».

Основними розбіжностями у формулювання окремих положень цих стандартів є:

- наявність у міжнародній практиці окремої категорії короткострокових виплат «Внески на соціальне забезпечення , що сплачуються за рахунок заробітку працівників, виплати, пов’язані з участю працівників у прибутках підприємства та різні винагороди у негрошовій формі (медичне обслуговування, надання житла, автомобілів та безкоштовних чи субсидованих товарів або послуг);

- недостатня деталізація інших довгострокових виплат у П(С)БО 26 «Виплати працівникам» порівняно із МСБО 19 «Виплати працівникам»;

- наявність у П(С)БО 26 «Виплати працівникам» регламентації виплат інструментами власного капіталу, хоча такі виплати регулюються МСФЗ 2 «Платіж на основі акцій» (в Україні – П(С)БО 13 «Фінансові інструменти»).

2) Удосконалення первинного обліку.

Пропозиції полягають в максимальній адаптації форм первинного обліку, особливо у сільськогосподарських підприємствах, до структури виплат працівникам, перелічених у стандартах обліку та вимог оподаткування.

Особливо це стосується відображення різного розу премій, матеріальних допомог та інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

3) Удосконалення аналітичного обліку.

Полягає в удосконаленні структури діючого Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов`язань і господарських операцій.

З метою підвищення аналітичної та контрольної функції обліку вважаємо за доцільне ввести окремі рахунки другого порядку для субрахунку «Розрахунки за заробітною платою», аналітичні субрахунки для рахунку : «Інші виплати» в розрізі видів виплат.

4) Удосконалення синтетичного обліку.

Полягає у комплексній автоматизації облікового процесу за рахунок використання сучасного бухгалтерського програмного забезпечення. Практика показує, що найбільш доцільним програмним продуктом для автоматизації обліку є «1С: Бухгалтерія 8.3» (Версія для України).

Таким чином, питання удосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам є дуже важливими на шляху до побудови ефективної та раціонально побудованої системи інформаційного забезпечення управління господарюючими суб`єктами.

Вважаємо, що запропоновані напрями удосконалення значно підсилять основні функції обліку та допоможуть власнику приймати ефективні та вчасні управлінські рішення.

# Висновки до розділу 2

Проведене дослідження бухгалтерського обліку виплат працівникам банків дає змогу зробити такі висновки:

1.Повнота та достовірність операцій у сфері бухгалтерського обліку залежить від облікової політики та внутрішніх процедур банку, що проводяться відповідно до чинного законодавства і нормативних актів Національного банку України без будь яких відхилень.

Облікова політика банку - це сукупність визначених у межах чинного законодавства принципів, методів і процедур, що використовуються банком для складання та подання фінансової звітності.

2. Облікова політика передбачає вибір форми ведення обліку та її взаємозв'язки з іншими службами, робочий план рахунків, технологію обробки даних , а основними елементами цієї підсистеми облікової політики є: план рахунків, форма бухгалтерського обліку (наявність регістрів і взаємозв'язок між ними), технологія обробки даних (послідовність фіксації, збору, обробки інформації, записи в регістри обліку), організація внутрішнього контролю, технологія складання звітності; підготовчі роботи до складання звітності, порядок проведення інвентаризації, інші види робіт.

3.Керівництво банку повинно вибирати і застосовувати політику таким чином, щоб фінансова звітність повністю відповідала вимогам кожного застосовуваного міжнародного стандарту фінансової звітності.

4.Облікова політика банку базується на основних принципах бухгалтерського обліку,яких банки повинні дотримуватися при веденні рахунків і складанні зовнішньої та внутрішньої звітності.

5.Основним завданням облікової політики є забезпечення організації бухгалтерського обліку на підприємстві як цілісної системи, яка повинна охоплювати всі аспекти облікового процесу - організаційний, методичний і технічний.

6.Проведений нами аналіз факторів впливу на формування облікової політики щодо витрат на оплату праці дозволив зробити висновок, що на оплату праці ,як на об’єкт бухгалтерського обліку в значній мірі мають вплив зовнішні фактори, а як на об’єкт управлінського обліку-внутрішні.

7.Підсумовуючи дослідження організації облікового процесу виплат працівникам банків, можна вважати організацію бухгалтерського обліку як елемент функції управління підприємством, що полягає в цілеспрямованій діяльності керівників банку у створенні, постійному впорядкуванні та вдосконаленні системи бухгалтерського обліку господарської діяльності з метою забезпечення обліковою інформацією зовнішніх та внутрішніх користувачів, на основі якої будуть прийматись результативні управлінські рішення оперативного та стратегічного характеру.

**РОЗДІЛ 3**

**АНАЛІЗ ЗДІЙСНЕННЯ ВИПЛАТ З ПРАЦІВНИКАМИ БАНКУ**

**3.1. Джерела інформації та вектори аналізу розрахунків з працівниками банків**

Одним із найважливіших елементів інфраструктури економіки країни є комерційні банки.

Вони відіграють вирішальну роль у забезпеченні взаємозв'язку між виробниками продукції (продавцями) та її споживачами (покупцями), здійснюючи розрахунки між ними, залучають як плату тимчасово вільні кошти юридичних і фізичних осіб, надають кредитні ресурси в позику, виконують багато інших операцій та послуг.

Образно банківську систему можна назвати "кровоносною системою" економічного організму, через яку проходять взаєморозрахунки й платежі підприємств, організацій, установ і населення.

Успішний розвиток і надійність банківської системи в умовах ринкової економіки багато в чому залежать від постановки в банках аналітичної роботи, яка дає можливість реально і всебічно оцінювати досягнуті результати діяльності банків, виявляти їх сильні та слабкі сторони, визначати конкретні шляхи розв'язання проблем, що виникають.

Аналіз діяльності банку є основою ефективного управління ним, вихідною базою прийняття управлінських рішень.

За допомогою такого аналізу розробляють стратегію і тактику розвитку банку, обґрунтовують плани й управлінські рішення, здійснюють контроль за їх виконанням, виявляють резерви підвищення ефективності проведення активних і пасивних операцій, оцінюють результати діяльності банку, його окремих підрозділів.

У сучасному банку аналіз являє собою не просто елемент системи фінансового управління, а й одночасно основу управління.

Управління банком неможливо здійснювати без аналізу.

Аналіз діяльності банків — це комплексне вивчення комерційної або іншої діяльності окремих банків, їх угруповань або банківської системи в цілому, яке полягає в пошуку необхідної інформації, її обробці та економічній інтерпретації отриманих результатів з метою прийняття управлінських рішень.

Аналіз діяльності банку являє собою систему спеціальних знань, пов'язаних із комплексним вивченням всіх напрямків діяльності, зборі необхідної інформації, її обробці, виявленні чинників, тенденцій і пропорцій господарських процесів, економічній інтерпретації отриманих результатів з метою прийняття управлінських рішень, спрямованих на підвищення ефективності діяльності банківських установ.

Основною метою аналізу діяльності банку є пошук резервів підвищення ефективності роботи банківської установи, максимізація його прибутку за мінімізації ризику.

Об'єктами економічного аналізу банку є всі сторони його діяльності, а також усі процеси, пов'язані з цією діяльністю.

Під методом економічного аналізу розуміють науково обґрунтовану систему теоретико-пізнавальних категорій, принципів, способів та спеціальних прийомів дослідження, що дають можливість мати об’єктивне уявлення про господарські процеси і явища, виявити резерви щодо підвищення ефективності діяльності та шляхів їх мобілізації, приймати обґрунтовані управлінські рішення.

В залежності від методів дослідження та інформаційної бази розрізняють аналіз фінансовий, управлінський, операційно-вартісний, стратегічний.

В залежності від обсягу питань, що вивчаються розрізняють аналіз повний, вибірковий (тематичний).

В залежності від мети та характеру дослідження розрізняють аналіз попередній, оперативний, підсумковий, перспективний.

Аналіз розрахунків з працівниками банків зазвичай здійснюють на основі використання як кількісних, так і якісних показників.

Зокрема за допомогою кількісних показників визначаються основні види розрахунків з працівниками, а при якісному – встановлюється питома вага певних розрахунків з працівниками у загальній структурі, або питома вага витрат, пов’язаних з розрахунками з працівниками у загальній структурі витрат банків.

Ефективність аналізу розрахунків з працівниками банків великою мірою залежить від використання якісних параметрів аналізу.

Основою аналізу розрахунків з працівниками банків має бути структура та динаміка заробітної плати у загальній структурі всіх розрахунків з працівниками банків, аналіз розрахунків з працівниками у розрізі різних класифікаційних ознак, продуктивність праці, трудомісткість праці, динаміка фонду оплати праці у різних банківських установах за певний період.

Для того, щоб провести правильний аналіз розрахунків з працівниками банків, варто мати достовірну інформацію.

Інформація - це впорядковані повідомлення про господарські процеси і явища, що відбуваються, сукупність певних даних і знань про них.

В основу створення раціонального потоку інформації покладено такі принципи [11]:

▪ оперативність інформації;

▪ єдність інформації;

▪ порівнянність даних;

▪ виявлення інформаційної потреби та способів найефективнішого її

задоволення;

▪ точність та повнота відображення господарських процесів.

Інформаційне забезпечення економічного аналізу діяльності комерційного банку становить собою систему зовнішньої і внутрішньої інформації.

Для аналізу розрахунків з працівниками банків буде використана система внутрішньої інформації.

Система внутрішньої інформації характеризує банк з точки зору внутрішнього етапу його справ.

Вона виникає у результаті діяльності самого банку і повинна бути спрямована на повне відображення поточної ділової інформації, а також видачу оперативних відомостей.

Безумовно, що виконання такої задачі потребує у банка автоматизованої системи збору і надання новітніх інформаційних технологій.

До джерел внутрішньої інформації можна віднести: статистичну звітність, бухгалтерську звітність, результати внутрішніх досліджень, акти ревізій і перевірок, довідки різного роду та і інше.

Джерела інформації, які використовуються в процесі аналізу банківської діяльності розрахунків з працівниками банку (рис.3)

**Інформаційна база економічного аналізу розрахунків з працівниками банку**

**Акти**

**ревізій**

**та перевірок**

**Планово-нормативні документи**

**Бухгалтерська та статистична**

**звітність**

**Законодавчі**

**та нормативні акти**

**Рис.3.- Джерела інформації, які використовуються в процесі аналізу**

**Виплат працівникам банку**

Джерело: складено автором самостійно

Законодавчі та нормативні акти: Закони України, Постанови Кабінету Міністрів, Укази Президента, відомчі інструкції банків, фінансових органів, внутрішньобанківські документи з питань організації бухгалтерського обліку, організації документообігу, договори на встановлення і використання програмного забезпечення системи «Клієнт-Банк».

Планово-нормативні документи: Фінансовий план банку, нормативи, розрахунки показників банку.

Бухгалтерська звітність: типові форми, розшифрування звітних показників, спеціалізовані форми, дані аналітичного обліку витрат банку

Статистична звітність: типова періодична, середньогалузеві показники.

Акти ревізій та перевірок, аудиторські висновки внутрішньовідомчих ревізій, фінансових органів, інших контролюючих органів.

Інформація, яка використовується при аналізі діяльності банку, повинна відповідати таким вимогам: доступність, значущість, матеріальність, надійність, порівнянність.

Доступність інформації передбачає, що інформація, яка входить у

фінансові звіти, має бути зрозумілою для користувача з певним рівнем знання бізнесу, економіки і бухгалтерського обліку.

Складну інформацію, яка необхідна для повного розкриття ситуації, слід надавати найбільш зрозумілим способом.

Під значущістю інформації розуміють те, що інформація у фінансовій звітності повинна бути корисною для прийняття рішень економічного характеру.

Для того щоб інформація була значущою, вона має бути матеріальною.

Інформація є матеріальною, якщо її ненадання або неправильне подання може вплинути на рішення економічного характеру.

Надійність інформації забезпечується в тому разі, коли вона не містить

матеріальних помилок. Надійність інформації передбачає:

1) правдиве уявлення, тобто позиція фінансової звітності забезпечує

правдиве її подання, якщо вона може бути оцінена з достатньою точністю, щоб бути корисною;

2) перевагу змісту над формою,іншими словами інформація повинна

надаватися відповідно до її економічної користі, а непросто за її юридичною формою;

3) нейтральність - інформація має бути вільною від упередженості, її

подання у фінансовій звітності не повинно бути вибірковим для досягнення попередньо встановленого результату;

4) для того щоб відповідати таким вимогам як надійність і значущість, фінансова звітність має містити інформацію, яка базується на певних розрахунках.

З метою уникнення матеріальної недооцінки або переоцінки позицій фінансової звітності при розрахунках необхідно керуватися принципом «обережності».

Отже джерелами інформації для проведення аналізу розрахунків з працівниками банків буде офіційна інформація від Державної служби статистики України, річні форми фінансової звітності банківських установ, аудиторські висновки, внутрішня документація.

Серед річних форм звітності доцільно використовувати Звіт про фінансовий стан, Звіт про прибутки та збитки, Звіт про сукупний доход, Звіт про рух грошових коштів, Примітки до фінансової звітності.

Розрахунки з працівниками банків більшою мірою складають витрати

банківської установи, саме тому в першу чергу було досліджено основні підходи до аналізу витрат банків.

У результаті дослідження було встановлено, що існує велика кількість різноманітних підходів до аналізу витрат банків.

Але враховуючи, що об’єктом цього дослідження є саме розрахунки з

працівниками банків, то аналіз буде проводитися у виборі основних векторів, які будуть найактивнішими та потрібними як для самих працівників, так і для управлінського персоналу та власників.

Основні вектори аналізу виплат працівникам банків представимо в таблиці 5.

*Таблиця 5*

**Основні вектори аналізу розрахунків з працівниками банків**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Вектор (вид) економічного аналізу** | **Економічна сутність** |
| 1 | Горизонтальний (трендовий)  аналіз розрахунків з  працівниками банків | Порівняння основних видів розрахунків  з працівниками банків звітного періоду з показниками аналогічного періоду попереднього року. Порівняння основних видів розрахунків з працівниками банків звітного періоду з показниками попереднього року. Порівняння основних видів розрахунків з працівниками банків у розрізі декількох попередніх періодів. |
| 2 | Вертикальний (структурний)  аналіз розрахунків з  працівниками банків | Структурний аналіз за видами розрахунків з працівниками банків. Структурний аналіз розрахунків з працівниками банків за  видами працівників. Структурний аналіз утримань та нарахувань різних податків  та платежів за розрахунками з працівниками банків.  Постатейний структурний аналіз витрат банку за розрахунками з працівниками банків |
| 3 | Порівняльний аналіз розрахунків з працівниками банків | Порівняльний аналіз звітних та планових показників. |
| 4 | Факторний аналіз  розрахунків з працівниками  банків | Аналіз зміни ФОП за рахунок зміни чисельності працівників. Аналіз зміни ФОП за рахунок зміни середньої заробітної плати. Аналіз зміни витрат банків за розрахунками з працівниками |
| 5 | Стратегічний аналіз  розрахунків з працівниками  банків | SWOT-аналіз |

Джерело: складено автором самостійно

**3.2. Організація аналітичного забезпечення розрахунків з працівниками банків**

Підвищення ефективності банківської діяльності багато в чому залежить від обґрунтованості, своєчасності і доцільності управлінських рішень, що приймаються.

Адже правильно організована робота по аналітичному дослідженню результатів діяльності може забезпечити його дієвість і ефективність, ґрунтовно вплинути на хід процесів і явищ, що відбуваються в банківській сфері.

Тому організація аналізу банківської діяльності повинна носити науковий характер аналізу - враховувати економічні закони, проводитися з використанням науковий обґрунтованих методик, ґрунтуватися на досягненнях науки в банківській галузі інших країн, на нових технологіях, в тому числі нових комп’ютерних аналітичних моделях з фінансово-економічного аналізу, програмах.

Проведення аналізу діяльності банку має бути службовим обов'язком керівників різних рівнів і службовців, що мають відношення до ухвалення управлінських рішень.

Від того, наскільки раціонально розподілені між ними обов'язки по проведенню аналізу, залежить не лише повнота обхвату об'єктів аналізу, але і унеможливлюється багатократного проведення одних і тих же досліджень різними особами, що сприяє ефективному використанню робочого часу і забезпечує комплексність аналізу.

Аналітична служба є одним із суб’єктів управління у фінансовому менеджменті банку.

Взагалі суб’єктами управління називають комплекс підрозділів, які за допомогою різноманітних форм управлінського впливу забезпечують ефективне управління фінансами в банку.

Основні функції фінансового менеджменту накладають відбиток на його організаційну структуру, яка повинна сприяти послідовній реалізації функції фінансового планування, фінансового аналізу, регулювання та фінансового контролю в комерційному банку.

Крім того, організаційна структура фінансового менеджменту має враховувати особливості об'єкта управління: необхідність управління ліквідністю, ризиками і прибутковістю.

Діяльність аналітичної служби в банку через специфіку його діяльності зосереджена на фінансовому аналізі.

Аналітична служба виконує двояке завдання. З одного боку, аналітична служба як самостійний підрозділ забезпечує керівництво банку необхідною аналітичною інформацією, з іншого боку, результати її діяльності забезпечують нормальну роботу всіх інших фінансових служб.

На стадії планування аналітична інформація необхідна для проходження оцінної фази, суть якої полягає в комплексному оцінюванні діяльності банку та його потенційних можливостей.

На стадії регулювання оперативна аналітична інформація необхідна для оцінювання поточної ситуації в процесі прийняття рішень.

На стадії контролю необхідна оцінка діяльності банку за минулий період.

Саме тому організація фінансового менеджменту в комерційних банках починається зі створення відділу фінансового планування і аналізу.

Аналітичний процес як технологічна сукупність складається з кількох видів самостійних робіт, кожний з яких, у свою чергу, поділяють на самостійні операції.

Аналітична операція - це дія над економічними даними (або економічною інформацією) з метою одержання різних проміжних або кінцевих показників аналітичного характеру, які можуть бути використані для розроблення та прийняття управлінського рішення.

Операції, що використовуються в аналітичному процесі, можна поділити на п’ять типів (категорій): механічні, переробні, творчі, контрольно-перевірчі та управлінські [14].

Співвідношення різних операцій формує аналітичну інформаційну фазу, кілька аналітичних фаз становлять етап аналітичного процесу.

Значне місце в організації аналітичної роботи належить визначенню змісту і послідовності окремих її етапів.

Управлінський етап аналітичного процесу передбачає визначення мети аналізу, задач аналізу, вибір об’єктів дослідження, строків виконання.

Плановий етап означає складання програми аналізу, планів тематичного аналізу, положень про аналіз окремих операцій або складання планових документів (бюджету), методик проведення окремих видів аналізу, в тому числі в окремих підрозділах банку, положень про планування діяльності банку.

Інформаційно-перевірчий етап включає вибір і підготовку різного виду інформаційних вхідних джерел, це комплекс самостійних робіт, під час яких здійснюється підготовка різної інформації до аналітичної обробки.

У свою чергу, цей етап поділяють на кілька самостійних робіт. Інформаційними джерелами є всі параметри укладених казначейством угод: суми, строки, валюти, відсоткові ставки, контрагенти і т. ін.

Перелік вхідних параметрів визначається змістом фінансової операції банку відповідно до вимог управлінського процесу.

Одержана від дилерів інформація фіксується в таблицях, які подають лістинги згрупованих за певними ознаками казначейських операцій.

Такими ознаками можуть бути види фінансових інструментів, види валют, позиції за коррахунками, угоди за міжбанківськими кредитами тощо. Лістинги є первинними носіями інформації.

Для процесу аналізу банку дуже важливий кадровий етап аналізу.

На ньому визначаються виконавці аналізу, які можуть бути аналітиками відповідного відділу, керівниками відділів, керівниками управлінь або департаментів банку, іншими менеджерами або працівниками банку, вибираються користувачі інформації аналізу, його результатів і пропозицій.

Важливим в цьому процесі є визначення підпорядкованості суб’єктів аналізу (як аналітичної служби, так і окремих виконавців), повноважень суб’єктів.

Також необхідним є раціональний розподіл робочого часу, розробка посадових інструкцій, технологій аналізу в кожному відділі, схем передачі інформації від одного виконавця аналізу до іншого, в тому числі в різних підрозділах банку.

Аналітично-розрахунковий етап включає аналітичну обробку даних за допомогою різних методичних і технічних прийомів.

На цьому етапі здійснюють комплекс розрахунків (арифметичних, логічних і т. ін.) і процедур, які дають змогу добути підсумкові дані для використання в підготовці управлінських рішень.

Інтерпретаційний етап завершує розрахункову частину аналітичної роботи та здійснює узагальнення аналітичної інформації.

На цьому етапі дається оцінка результатів проведених банком операцій або процесу, явища, яке відбулося в банку, також підсумовується результат роботи підрозділів, готуються висновки, пропозиції, спрямовані на поліпшення роботи.

Етап передбачає розробку організаційно-технічних заходів щодо усунення недоліків, підвищення ефективності використання виявлених резервів.

Формувально-звітностний етап аналітичної роботи складається в формуванні щоденної звітності, для чого інформація, одержана на попередніх етапах, консолідується до рівня рахунків синтетичного обліку.

Для ефективного здійснення управлінського процесу номенклатури бухгалтерських рахунків може бути замало.

Тоді паралельно формується внутрішня (управлінська) звітність у розрізі тієї аналітичної номенклатури, яка необхідна для управління фінансовими потоками банку.

Контрольно-перспективний етап аналітичного процесу означає підготовку розпорядчих актів, призначення осіб, відповідальних за виконання прийнятих рішень, контроль за впровадженням у діяльність банку пропозицій, що було висунуто за результатами аналізу.

Результати аналізу діяльності банку повинні доводитися до відома колективу, до менеджерів, враховуючи ступінь їх колегіальності, обговорюватися на загальних зборах акціонерів, що допоможе успішніше упроваджувати заходи, що рекомендуються, більш повно виявляти наявні резерви і недоліки в роботі банку.

Етапність загального аналізу банківської діяльності зберігається при різних видах аналізу (рис.4).

**Етапи аналітичного процесу в банку**

Управлінський

Плановий

Інформаційно-перевірчий

Кадровий

Аналітично-розрахунковий

Інтерпретаційний

Формувально-звітностний

Контрольно-перспективний

**Рисунок .4- Схема етапів аналітичного процесу в банках**

Джерело: складено автором самостійно

Організація аналізу розрахунків з працівниками банків є важливим та невід’ємним інструментом, головним призначенням якого є забезпечення керівництва банків інформацією.

Основною метою, з якою отримується ця інформація, є прийняття рішень щодо підвищення ефективності управління.

Показники результатів діяльності банку формуються за даними бухгалтерського, фінансового та управлінського обліку, які об'єднуються в обліково-аналітичній системі підприємства і являються обліково-аналітичною інформацією.

Тітаренко Г.Б., Корінько М.Д. дають трактування обліково-аналітичної системи як системи, що базується на даних бухгалтерського обліку, включаючи оперативні дані і використовує для економічного аналізу статистичну, виробничу та довідкову та інші види інформації.

Тому обліково-аналітична система являє собою збір, опрацювання та оцінку всіх видів інформації, що використовується для прийняття управлінських рішень на макро- і макрорівнях.

З даних визначень ми бачимо, що основним джерелом інформації в обліково-аналітичній системі для аналізу результатів діяльності є дані бухгалтерського (фінансового, управлінського та оперативного) обліку.

**3.3 Методика аналізу розрахунків з працівниками банків**

Управління сучасним банком можна віднести до однієї з найбільш важких сфер менеджменту, оскільки банки постійно знаходяться на перетині безлічі складних, суперечливих і непрогнозованих процесів, що відбуваються в економіці, політиці та соціальній сфері.

Кризові явища в банківській системі України, з одного боку, пов’язані зі світовою фінансовою кризою та внутрішніми макроекономічними проблемами, що були обумовлені кризою та ззовні впливали на банківську систему та діяльність банків, а, з іншого боку, обумовлені вагомим впливом недоліків в галузі управління, технологій та організації власної діяльності.

Підвищення ефективності функціонування банку вимагає запровадження в банках науково обґрунтованої системи фінансового менеджменту, яка базується на достовірності поточної ситуації, можливості банку оперативно реагувати на зміну різноманітних факторів, що впливають на формування, розподіл та використання фінансових ресурсів.

Ефективне yпpавління передбачає побyдовy в банках вiдповiдних оpганiзацiйно-методичних систем забезпечення цього yпpавління, знання основних механiзмiв фоpмyвання пpибyткy, викоpистання сyчасних методів його аналiзy.

Суб’єктом дослідження є діяльність банку ПАТ «Банк Альянс» за період з 2014 року по 2015 рік.

Об’єктом економічного аналізу є персонал банку та його освітній рівень, витрати банку на збільшення вартості людського капіталу, доходність людського капіталу, втрати робочого часу, структура витрат на оплату праці , соціальні заходи та інших виплат працівникам банку.

Основними завданнями аналізу виплат працівникам є [18]:

1) з’ясування забезпеченості підприємства у необхідному освітньому рівні персоналу, робочими місцями, підрозділів банку трудовими ресурсами;

2) вивчення ефективності витрат банку на збільшення вартості людського капіталу;

3) дослідження структури та динаміки виплат працівника банку;

4) оцінка руху робочої сили та використання робочого часу;

5) вивчення ефективності використання витрат на оплату праці та соціальні заходи;

6) проведення стратегічного аналізу виплат працівникам.

Аналіз розрахунків з працівниками банків на початковому етапі доцільно розпочати з аналізу структури витрат банку ПАТ «Банк Альянс» у розрізі різних статей витрат (табл.6).

*Таблиця 6*

**Структура та динаміка витрат ПАТ «Банк Альянс»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Стаття витрат** | **2014 р.** | | | **2015 р.** | | **Відхилення** | | |
| **тис.грн.** | | **%** | **тис.грн.** | **%** | **тис.грн.** | **%** | **п. п** |
| **1** | **2** | | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** |
| Процентні витрати | 13300 | | 26,8 | 4956 | 13,31 | -8344 | -62,74 | -13,49 |
| Адміністративні та інші операційні витрати | 7907 | | 15,93 | 8660 | 23,26 | 753 | 9,52 | 7,33 |
| Витрати на формування резервів | 26438 | | 53,27 | 23590 | 63,36 | -2848 | -10,77 | 10,09 |
| Комісійні витрати | 394 | | 0,79 | 27 | 0,07 | -367 | -93,15 | -0,62 |
| Витрати по податку на прибуток | 1591 | 3,21 | | - | - | - | - | - |
| **Разом витрати:** | 49630 | 100 | | 37233 | 100 | -10806 | Х | Х |

Джерело: розраховано автором самостійно

Аналіз структури фактичних витрат показує, що витрати в 2015 році в порівнянні з 2014 роком зменшились на 10806 тис. грн., в структурі відбулися слідуючі зміни: частка адміністративних витрат та інших операційних витрат збільшилась відповідно на 9,52 % та 7,33 процентного пункту (далі - п.п.), частка процентних витрат зменшилась на -62,74% та -13,49 п.п., також зменшилася частка витрат на формування резервів банку на - 10,77 % та 10,09 п.п, частка комісійних витрат суттєво зменшилась на -93,15 % та -0,62 п.п., витрат з податку на прибуток в 2015 році не було, в 2015 році ПАТ « Банк Альянс» отримав збиток в розмірі 14828 тис.грн. (Додаток В. Звіт про прибутки і збитки та інший сукупний дохід за 2015 рік).

Отже, зменшення витрат у даному дослідженні пояснюється значним зменшенням процентних та комісійних витрат, в 2015 році збільшилися адміністративні та інші операційні витрати, їх питома вага у складі непроцентних витрат збільшилась та складає 23,26 %, для більш детального аналізу потрібно розглянути фактори, які впливають на збільшення цих витрат.

Аналіз розрахунків з працівниками пов'язаний саме з аналізом витрат на персонал, це обумовлено тим, що розрахунки з працівниками відображаються у складі витрат банківської установи, а саме у складі адміністративних витрат.

Загальні витрати банку ПАТ «Банк Альянс» за 2014 рік складають 56426 тис.грн. (Додаток В. Звіт про прибутки і збитки та інший сукупний дохід ПАТ «Банк Альянс» за 2015 рік), загальні витрати банку за 2015 рік складають 53645 тис.грн. ( Додаток В. Звіт про прибутки і збитки та інший сукупний дохід ПАТ « Банк Альянс» за 2015 рік).

Витрати по сплаті податків та внесків на пенсійне та соціальне страхування за 2014 рік складають 443 тис. грн. ( Додаток Д. Примітка 27. Адміністративні та інші операційні витрати) , витрати по сплаті податків та внесків на пенсійне та соціальне страхування за 2015 рік складають 105 тис. грн. ( Додаток Д. Примітка 27. Адміністративні та інші операційні витрати за 2015 рік).

Витрати на утримання персоналу за 2014 рік складають 2438 тис.грн, інші витрати 416 тис грн. ( Додаток Д. Примітка 27. Адміністративні та інші операційні витрати за 2015 рік), витрати на утримання персоналу за 2015 рік складають 4385 тис.грн, інші витрати 853 тис грн. ( Додаток Д. Примітка 27. Адміністративні та інші операційні витрати за 2015 рік).

Для отримання необхідної інформації, щоб зробити необхідні рекомендації для прийняття управлінських рішень, необхідно зробити аналіз витрат на утримання персоналу у складі адміністративних витрат (табл.7).

*Таблиця 7*

**Структура та динаміка витрат на персонал ПАТ « Банк Альянс»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Структура витрат** | **2014 р.** | **2015 р.** | **Відхилення** | |
| **тис.грн.** | **тис.грн.** | **тис.грн.** | **%** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Заробітна плата (витрати на утримання персоналу) | 2438 | 4385 | 1947 | 79,86 |
| У структурі адміністративних та інших операційних витрат % | 30,83 | 50,64 | х | х |
| У складі загальних витрат, % | 4,32 | 8,17 | х | х |
| Внески,збори на державне пенсійне та соціальне страхування | 445 | 122 | -323 | -72,58 |
| **Усього:** | 2883 | 4507 | +1624 | 56,33 |
| Інші витрати банку | 416 | 853 | 437 | 105,05 |
| Середня кількість працівників протягом року ( осіб) | 40 | 26 | х | х |

Джерело: розраховано автором самостійно

Варто відзначити, що аналіз структури та динаміки витрат на персонал показав, що розрахунки з працівниками займають близько 31 % адміністративних та інших операційних витрат в 2014 році та близько 51 % у 2015 році.

У складі загальних витрат відсоток витрат на персонал коливається від 4,3 % до 8,2 %.

Крім того, встановлено, що у 2015р. в порівнянні з 2014р. банк збільшує частку витрат на персонал у складі загальних витрат банку, яке пов’язано з звільненням працівників внаслідок скорочення чисельності, та також з збільшенням інших витрат банку,які в порівнянні з 2014 роком збільшились на 437 тис грн.,що складає в процентному відношенні 105,05% .

Із показників таблиці 7 помітно, що витрати на персонал становлять дуже вагому частину у структурі адміністративних витрат в 2015 році а саме 50,64%.

З отриманих даних таблиці 7 бачимо, що розмір витрат на персонал в 2015 році збільшився на 1947 тис.грн., в процентному відношенні на 79,86 %, але відрахування по внескам та зборам на державне пенсійне та соціальне страхування зменшились на 323 тис.грн., в процентному відношенні на 72,58%.

Насамперед, дана ситуація може бути пов’язана із скороченням чисельності працівників в 4 кварталі 2015 року, крім того заробітна плата може бути нарахована, але не виплачена працівникам, які були звільнені (Додаток Д. Таблиця 36.5: Виплати провідному управлінському персоналу за 2015 рік).

Для з’ясування причин таких показників доречно буде дослідити структуру витрат на персонал банку.

Витрати на персонал складаються із заробітної плати, премій та нарахувань на фонд оплати праці по внескам та зборам на державне пенсійне та соціальне страхування (рис.5).

**Рис. 5. - Структура витрат на персонал ПАТ « Банк Альянс»**

**за 2014 -2015 роки.**

Джерело: складено автором самостійно

З показників, які подано на рис.5 помітно, що відношення заробітної плати у 2015р. в порівнянні з 2014р. збільшилось на 12,73%, а в той же час витрати на нарахування на фонд оплати праці зменшилися теж на 12,73%.

Для більш точного відображення ситуації, з якою пов’язане збільшення витрат на персонал, доречним буде розрахувати середні витрати на персонал, враховуючи, що кількість співробітників у 2014р. складає 40 осіб, а в 2015 р. складає 26 осіб.

Для визначення середньомісячної заробітної плати 1 працівника банку будуть використані показники таблиці 8.

*Таблиця 8*

**Розрахунки з оплати праці працівникам банку**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показники витрат по виплатам**  **з працівниками** | **2014 рік** | **2015 рік** |
| 1.Розрахунки з виплат працівникам банків ( тис.грн.) | 2438 | 4385 |
| 2. Середня кількість працівників протягом року (осіб) | 40 | 26 |
| 3.Середньорічна сума розрахунків з працівниками у розрахунку на 1 працівника (р.1/р.2) ( грн.) | 60950 | 168653,85 |
| 4. Середньомісячна сума розрахунків з працівниками у розрахунку на 1 працівника (р.3/12), грн. | 5079,17 | 14054,49 |

Джерело: складено автором самостійно

Середньомісячні витрати на персонал у ПАТ « Банк Альянс» у розрізі заробітної плати та нарахувань на фонд оплати праці подано на рис.6 та рис.7 за 2014р. та 2015р. відповідно.

**Заробітна плата та премії = 5079,17 грн.**

**Нарахування**

**на фонд оплати праці =927,08 грн.**

**Рис.6.- Середньомісячний розмір витрат на 1 особу персоналу за 2014 р.**

Джерело: складено автором самостійно

**Заробітна плата та премії = 14054,49 грн.**

**Нарахування**

**на фонд оплати праці =391,03 грн.**

**Рис.7.- Середньомісячний розмір витрат на 1 особу персоналу за 2015 р.**

Джерело: складено автором самостійно

Проведений аналіз показав, що на збільшення величини витрат на персонал впливають різні фактори, але насамперед це зменшення кількості працівників у банківській установі у зв’язку з скороченням чисельності працівників.

В цьому випадку виникають зобов’язання банку по страховим виплатам з працівниками у результаті звільнення, виплати вихідної допомоги, виплати за невикористану відпустку тощо .

Тобто, при аналізі витрат на персонал у розрізі нарахованої заробітної плати існує негативна тенденція , збільшення рівня заробітної плати в 2015 році в порівнянні з 2014 роком на 8439,27 грн. вперш за все пов’язано з скороченням чисельності працівників, в результаті збільшуються виплати працівникам при звільненні – виплати за невикористану відпуску, вихідна допомога при звільненні, та інші страхові виплати працівникам.

Витрати на обов’язкове пенсійне та соціальне страхування в 2015 році в порівнянні з 2014 роком зменшились на 323 тис. грн., це свідчить про те, що існує заборгованість по виплаті як заробітної плати, так і несвоєчасної виплати податків та внесків по заробітній платі.

Чинники, які впливають на показник середньомісячної заробітної плати є різними, зокрема внутрішня політика банку, фінансові результати діяльності, продуктивність праці персоналу, економічна та політична ситуація в країні.

Оскільки оплата праці є основним компонентом непроцентних видатків банку, то продуктивність роботи працівників, що вимірюється як через витрати на їх утримання, так і через їх кількість, може свідчити про ефективність роботи самого банку.

Необхідно зазначити, що досі не існує єдиного загальноприйнятого методу оцінки продуктивності праці в банківській сфері.

Це пов’язано з тим, що комерційний банк є багатофункціональним фінансовим інститутом, діяльність якого передбачає висококваліфіковану інтелектуальну працю, пов’язану з динамізмом та складністю банківських процесів, високим рівень внутрішньобанківської спеціалізації.

Специфіка банківської діяльності диктує нові вимоги до оцінки результативності трудової діяльності і зумовлює використання більш загальної, ніж продуктивність праці, категорії.

Такою категорією може бути ефективність праці. При цьому продуктивність праці розглядається як один із локальних показників глобальної системи показників ефективності праці.

Повноту використання трудових ресурсів банку можна оцінити за кількістю відпрацьованих днів і годин одним працівником за аналізований період, а також за рівнем використання фонду робочого часу (табл. 9).

*Таблиця 9*

**Використання  трудових ресурсів ПАТ « Банк Альянс»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показники** | **2014 рік** | | **2015 рік** | | | **Відхилення від плану** | |
| **план** | **факт** | **план** | | **факт** | **2014 р** | **2015 р** |
| Середньорічна чисельність робітників (ЧР) | 43 | 40 | 28 | 26 | | -3 | -2 |
| Відпрацьовано днів одним працівником за рік (Д) | 251 | 228 | 250 | 232 | | -23 | -18 |
| Відпрацьовано годин одним працівником за рік (Ч) | 2002 | 2080 | 1995 | 1890 | | 78 | -105 |
| Середня тривалість робочого дня (П), годин | 8 | 9 | 8 | 10 | | 1 | 2 |
| Загальний фонд робочого часу (ФРВ), люд.-годин | 86344 | 82080 | 56000 | 60320 | | -4264 | +4320 |

 Джерело: складено автором самостійно

Фонд робочого часу (ФРВ) залежить від чисельності працівників, кількості відпрацьованих днів одним працівником у середньому за рік і середньої тривалості робочого дня [19]:

ФРВ = ЧР \* Д \* П ; (2)

ФРВ п 2014 р. = 43 \* 251 \* 8 = 86344;

ФРВ ф 2014р. = 40 \* 228 \* 9 = 82080;

ФРВ п 2015 р. = 28 \* 250 \* 8 = 56000;

ФРВ ф 2015р. = 26 \* 232 \* 10 = 60320.

Як бачимо згідно підрахунків, фактичний фонд робочого часу менше планового на 4624 люд.-годин в 2014 році , у тому числі за рахунок зміни:

1) чисельності працівників ( за 2014 рік):

ДФРВ ЧР = (ЧРф - ЧРп ) \* Д п \* П п; (3)

ДФРВ ЧР = (40-43) \* 251 \* 8 = - 6024 люд-годин;

2) кількості відпрацьованих днів одним працівником за 2014 рік :

ДФРВ Д = ЧР ф \* (Д ф - Д п) \* П п ; (4)

ДФРВ Д = 40 \* (228-251) \* 8 = - 80092 люд-годин;

3) тривалості робочого дня за 2014 рік :

ДФРВ П = ЧР ф \*Д ф \* (П ф - П п) ; (5)

ДФРВ П = 40 \* 228 \* (9 - 8) = +9120 люд-год.

Згідно підрахунків, фактичний фонд робочого часу більше планового на 4320 люд.-годин в 2015 році , у тому числі за рахунок зміни:

1) чисельності працівників ( за 2015 рік):

ДФРВ ЧР = (ЧРф - ЧРп ) \* Д п \* П п = (26-28) \* 250 \* 8 = - 4000 люд- годин;

2) кількості відпрацьованих днів одним працівником за 2015 рік :

ДФРВ Д = ЧР ф \* (Д ф - Д п) \* П п = 26 \* (232-250) \* 8 = - 51768 люд-годин;

3) тривалості робочого дня за 2015 рік :

ДФРВ П = ЧР ф \*Д ф \* (П ф - П п) = 26 \* 232 \* (10 - 8) = +12064 люд-год.

Як бачимо з наведених даних, наявні трудові ресурси банк використовує повно, відхилення від планових показників щодо відпрацьованих днів одним працівником за рік можна пояснити відсутністю працівників в зв’язку з тимчасовою непрацездатністю .

У середньому одним робочим відпрацьовано 228 днів замість 251, через що понадпланові цілоденні втрати робочого часу склали на одного робітника 23 дні за 2014 рік та 18 днів за 2015 рік, взагалі за всіх працівників за 2014 рік - 2300 днів, за 2015 рік за всіх працівників - 900 днів.

Загальні втрати робочого часу за 2014 рік складають:

- 76996 люд-годин (6024 + 80092- 9120) , або 89,17 % (76996 / 86344).

Загальні втрати робочого часу за 2015 рік складають:

- 43704 люд-годин (4000 + 51768-12064), або 78,04 % (43704 / 56000).

В 2015 році втрати робочого часу зменшились в порівнянні з 2014 роком на 11,13%.

Таке зменшення можна пояснити скороченням чисельності працівників.

Людський капітал підприємства – це сукупність якісних характеристик співробітників: здібностей, трудових навичок, знань, мотивацій, освітнього і культурного розвитку, здоров’я, що формуються у процесі їх життєдіяльності шляхом інвестування і використовуються підприємством у господарській діяльності.

Людський капітал підприємства є основним фактором зростання доходів працівників, підвищення капіталізації підприємства за рахунок задоволеності, лояльності, залученості, накопичення соціального й особистісного досвіду, підвищення статусу, визнання та поваги працівників.

Для діагностики людського капіталу використовується слідуючи показники, які свідчать про їх рівень в банку, який може бути оптимальним, стійким, нестійким, незадовільним (кризовий)[4] :

- коефіцієнт стажу (К1) = КПс / СЧП; (6)

- коефіцієнт стабільності (К2) = (СЧП – КПз) / СЧП; (7)

- коефіцієнт здоров’я (К3) = (ФРЧ – КН) / ФРЧ; (8)

- коефіцієнт професійного росту (К4) = КПкв / СЧП; (9)

- коефіцієнт освіти (К5) = КПо / СЧП; (10)

де: КПс – кількість працівників, стаж яких більше 3 років;

СЧП – середньоспискова чисельність працівників;

КПз – кількість працівників, які звільнилися;

ФРЧ – фонд робочого часу;

КН – кількість днів відсутності на роботі із-за хвороби;

КПкв – кількість працівників, які підвищили кваліфікацію;

КПо – кількість працівників, освіта яких відповідає вимогам робочого місця.

Вихідні дані для проведення розрахунків наведені в таблиці 10.

*Таблиця 10*

**Показники для визначення діагностики людського капіталу**

**ПАТ « Банк Альянс»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Показники для визначення діагностики людського капіталу банку** | **Значення** |
| 1.Кількість працівників, стаж яких більше 3 років (КПс ) | 12 |
| 2. Середньоспискова чисельність працівників за 2015 рік (СЧП) | 26 |
| 3. Кількість працівників, які звільнилися  за 2015 рік (КПз) | 14 |
| 4. Кількість днів відсутності на роботі із-за хвороби за 2015 рік(КН) | 18 |
| 5. Фонд робочого часу за 2015 рік (ФРЧ) | 56000 |
| 6. Кількість працівників, які підвищили кваліфікацію за 2015 рік (КПкв) | 1 |
| 7. Кількість працівників, освіта яких відповідає вимогам робочого місця за 2015 рік ( КПо) | 10 |

Джерело: складено автором самостійно

(К1) = КПс / СЧП=12/26=0,46 (нестійкий);

(К2) = (СЧП – КПз) / СЧП= 26-14/26=0,46 (нестійкий);

(К3) = (ФРЧ – КН) / ФРЧ=(56000-18)/56000=1(оптимальний);

(К4) = КПкв / СЧП=1/26=0,04 ( незадовільний);

(К5) = КПо / СЧП=10/26=0,38 (нестійкий).

Результати дослідження діагностики людського капіталу банку (рис.8)

**Рис.8.- Діагностика людського капіталу ПАТ «Банк Альянс »**

Джерело: складено автором самостійно

Також визначимо показники продуктивності праці працівників:

Чистий дохід на 1 працівника = Прибуток після оподаткування\_\_\_\_

Середньорічна чисельність працівників

Чистий дохід на 1 працівника за 2014 рік = 117000 = 2925 грн.

40

В 2015 році за результатами фінансово-господарської діяльності банк не отримав прибутку, збиток банку склав 14828 тис.грн.

При цьому необхідно звернути увагу на те, що цей показник істотно відрізнятиметься при порівнянні банку з невеликою кількістю працівників (але з високою заробітною платою) і банку з великою кількістю низько кваліфікованих працівників (із низькою заробітною платою).

Щоб уникнути цих розбіжностей для порівняння застосовують показник окупності витрат на утримання персоналу:

Чистий дохід до витрат Прибуток після оподаткування\_\_\_

на утримання персоналу = Витрати на утримання працівників

Чистий дохід до витрат 117000\_

на утримання персоналу за 2014 рік = 2438000 = 0,05

Цей коефіцієнт показує чистий ефект від рішень щодо мотивації праці працівників незалежно від того, чи ці рішення спрямовані на низьку кваліфікацію та низьку заробітну плату, чи на високі видатки для висококваліфікованих працівників.

Згідно проведених розрахунків бачимо, що коефіцієнт чистого доходу до витрат на утримання персоналу дуже низький, це свідчить про відсутність належної мотивації працівників банку, а також дає змогу стверджувати про негативні показники фінансово-господарської діяльності банку.

Відповідно до отриманих аналітичних і теоретичних результатів та поставлених завдань розроблено графік оцінки впливу чинників на коефіцієнт залученості працівників банку по таким критеріям:

1) займатися самоосвітою (здобувати знання, що вимагає Ваша посада та професія) за особисті кошти за умови сприятливих умов праці;

2)виконувати понаднормову роботу, якщо виникає необхідність, без додаткової оплати за умови соціальної гармонії та психологічного клімату в колективі;

3) жертвувати особистим дозвіллям або відпусткою для виконання будь-якого завдання за умови доплати;

4) виконувати додаткові завдання (що не входять у Ваші обов'язки) без додаткової оплати (благодійна праця).

Результати оцінки представлені на графіку 1.

**Графік.1.- Оцінка впливу чинників на коефіцієнт залученості працівників.**

Джерело: складено автором самостійно

Отже, як бачимо згідно результату дослідження розвиток людського капіталу в банку має відбуватися шляхом мотивації, формування нового способу мислення співробітників, розвитку їх культури.

Повинні діяти такі інституціональні фактори впливу, як норми і правила (інститути), сформовані за допомогою кодексу корпоративної культури, правил внутрішнього трудового розпорядку,посадових інструкцій, інших положень і постанов, стилю і підходів до управління, організаційної культури кадрового менеджменту.

Проведений аналіз діяльності ПАТ « Банк Альянс» свідчить про те, що в порівнянні з 2014 роком, в 2015 році відбулось погіршення фінансових показників банку, в результаті чого збиток склав 60931 тис.грн.

Все більшого значення набуває розроблення напрямків та методів стратегічного аналізу[46].

З метою забезпечення контролю ефективності здійснення виплат працівникам пропоную слідуючу модель стратегічного аналізу виплат працівникам банку SWOT- аналіз ПАТ « Банк Альянс» ( табл.11).

*Таблиця 11*

**Матриця SWOT-аналізу ПАТ "Банк Альянс"**

|  |  |
| --- | --- |
| **S (strength) – сильні сторони** | **W (weaknesses) – слабкі сторони** |
| 1. Збільшення кількості банківських послуг | 1. Несвоєчасне погашення заборгованості клієнтами банків |
| 2. Можливість надання конкурентних ставок та використання скорингового методу оцінки ризиків споживчого кредитування. | 2. Несвоєчасна виплата заробітної плати |
| 3. Моніторинг конкурентів | 3.Відсутність ефективного механізму відбору кадрів , неналежний контроль використання робочого часу |
| 4. Розширення регіональної мережі інфраструктури банку, удосконалення існуючих банківських продуктів та впровадження нових. | 4.Слабка система управління |
| 5. Високий рівень заробітної плати відносно середньої по Україні | 5.Недостатня гнучкість реагування на зміни та економічну ситуацію в державі. |
| 6.Автоматизована система обліку розрахунків з працівниками | 6. Невідпрацьована система збору, аналізу і обробки інформації для ухвалення управлінських рішень |
| 7.Участь банку у державних програмах, в тому числі підтримка малого та середнього бізнесу | 7.Недостатньо ефективне управління витратами розрахунків з працівниками |

Джерело: складено автором самостійно

Основні напрями удосконалення аналізу виплат працівникам банку :

1)удосконалення первинного обліку, максимальна адаптація форм первинного обліку до структури виплат працівникам, документація з обліку виплат з працівниками повинна бути більш інформативною;

2) удосконалення аналітичного обліку, створення субрахунків по видам інших адміністративних витрат, на додаткову заробітну плату, субрахунки по видам страхування працівників,матеріального заохочення для проведення якісного аналізу та своєчасного прийняття управлінських рішень;

3)використання методу системи збалансованих показників, яка реалізується через формування стратегічних карт;

4)викоpистання методики внутрішньогосподарського контролю виплат працівникам з врахуванням умов колективного,або контрактного договору як норм контролю та принципів класифікації типових порушень в системі обліку виплат працівникам;

5) затвердити використання графіку документообігу за термінами та відповідальними особами;

6) детальна розробка внутрішніх інструктивних і рекомендаційних нормативних актів, які на розроблених прикладах та типових ситуаціях дадуть можливість якісно виконати економічний аналіз щодо виплат працівникам;

7) модернізація фінансової та бухгалтерської служби банку, конкретний розподіл між працівниками бухгалтерії обов’язків щодо ведення обліку окремих видів виплат для посилення контролю за правильністю відображення в обліку;

8) розробка та впровадження програми організації обліку виплат працівникам бухгалтерською службою банку, яка дозволить вдосконалити первинний облік робочого часу, документообіг використовуючи метод планування.

# Висновки до розділу 3

Проведене дослідження практично-методичних аспектів обліку та аналізу виплат працівникам банків дає змогу зробити такі висновки:

1.Основною метою економічного аналізу є сприяння підвищенню ефективності діяльності комерційного банку, подальшому його розвитку, розробці та реалізації оптимальних управлінських рішень щодо пошуку резервів удосконалення діяльності банку.

Комерційні банки на підставі аналізу намагаються досягти оптимальної структури активних та пасивних операцій з метою одержання максимального прибутку, визначити, як зробити банківські доходи якісними і стійкими, дотримуватися всіх вимог щодо ліквідності, підтримувати капітал у стані адекватності й достатності.

2.Інформація, яка використовується при аналізі діяльності банку, повинна відповідати таким вимогам: доступність, значущість, матеріальність,надійність, порівнянність.

Для того щоб відповідати таким вимогам як надійність і значущість, фінансова звітність повинна містити інформацію, яка базується на певних розрахунках .

3.Основним джерелом аналізу банківської діяльності є банківський баланс та спеціалізовані форми звітності.

4.Основними джерелами інформації, які використовуються в процесі аналізу розрахунків з працівниками банку є законодавчі та нормативні акти, планово-нормативні документи,статистична звітність, бухгалтерська звітність, акти ревізій та перевірок.

5.У ході аналізу були широко використані середні і відносні величини (проценти, коефіцієнти, індекси).

6.В дипломній роботі були використані такі вектори аналізу,як вертикальний, горизонтальний, факторний та порівняльний аналіз , SWOT- аналіз, коефіцієнтний аналіз забезпеченості трудовими ресурсами, аналіз руху робочої сили та діагностика стану робочого капіталу.

7. Акцентовано увагу на таких принципах організації аналітичного забезпечення розрахунків з працівниками банків: повнота та достовірність даних; єдина методологія ведення бухгалтерського обліку по системі банку загалом; доступність та оперативність інформації; узгодженість порядку ведення управлінського і фінансового обліку; значимість інформації для менеджерів різних рівнів управління; можливість співставлення інформації за періодами.

8.Організаційні положення аналізу розрахунків з працівниками систематизовано у розрізі восьми основних етапів організації аналізу розрахунків.

9.Як показало дослідження, основне завдання організації технології аналітичного процесу полягає в тому, щоб визначити канали руху та передавання інформації від одного виконавця до іншого за технологічною схемою та в найкоротший час.

10.Суб’єктом дослідження аналізу розрахунків з працівниками обрано ПАТ «Банк Альянс».

11.Об’єктом економічного аналізу є персонал банку та його освітній рівень, витрати банку на збільшення вартості людського капіталу, доходність людського капіталу, втрати робочого часу, структура витрат на оплату праці , соціальні заходи та інших виплат працівникам банку.

12.В дипломній роботі були визначені основні завданнями аналізу виплат працівникам:

1)з’ясування забезпеченості підприємства у необхідному освітньому рівні персоналу, робочими місцями, підрозділів банку трудовими ресурсами;

2) вивчення ефективності витрат банку на збільшення вартості людського капіталу;

3)дослідження структури та динаміки виплат працівника банку;

4)оцінка руху робочої сили та використання робочого часу;

5)вивчення ефективності використання витрат на оплату праці та соціальні заходи;

6)проведення стратегічного аналізу виплат працівникам.

**ВИСНОВКИ**

За результатами проведеного теоретично-практичного дослідження можна зробити наступні висновки:

1.Виплати працівникам є одним із суттєвих витрат будь-якого підприємства та одним із складних об’єктів бухгалтерського обліку, що включають у себе досить значний перелік виплат, кожен з яких має свої особливості відображення як у бухгалтерському обліку, так і у зовнішній звітності суб’єкта господарювання.

2.Виплати працівникам - це всі форми поточної та майбутньої компенсації та додаткових благ, що їх надає суб’єкт господарювання самостійно або через третю особу працівнику та членам його сім’ї згідно із законодавством та внутрішньою практикою в обмін на майбутні,поточні та минулі послуги та у зв’язку з фактом поточних та минулих трудових відносин.

3.Економічна сутність виплат працівникам банків недостатньо досліджено та законодавчо не закріплено в працях вчених.

4.Розрахунки по виплатах з працівниками банків здійснюються відповідно до чітко визначених та затверджених положень у МСБО 19.

5.Процес ведення бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками банків в Україні здійснюється на основі нормативних документів Верховної Ради, Кабінету Міністрів, Національного банку України.

6.У структурі всіх виплат працівникам банків короткострокові виплати займають найбільшу частку, короткострокові виплати є найбільш значущими, як для банківської установи, так і для працівника.

7.Аналізуючи основні нормативно-правові документи щодо виплат працівникам банків можна сказати,що загальними недоліками нормативної бази являється її нестабільність, безсистемність, та протиріччя.

8.Охарактеризувавши діючу нині нормативну базу, можна сказати, що вона потребує подальшого удосконалення, наближення до міжнародної практики та більшої узгодженості законодавчих актів між собою.

9.Загальні вимоги щодо облікової політики банків визначені у Положенні про організацію бухгалтерського обліку та звітності у банках України, затвердженому постановою Правління НБУ від 30.12.1998 р. № 566.

Відповідно до цього нормативно-правового акту, в кожному банку має бути розроблено Положення про облікову політику банку, яке затверджується наказом до початку нового календарного року і доводиться до відома всіх філій та підрозділів банку.

10.Основною метою аналізу діяльності банку є пошук резервів підвищення ефективності роботи банківської установи, максимізація його прибутку за мінімізації ризику.

11.Для поліпшення та удосконалення аналізу виплат працівникам банку запроваджуються такі напрями :

а)удосконалення первинного обліку, максимальна адаптація форм первинного обліку до структури виплат працівникам, документація з обліку виплат з працівниками повинна бути більш інформативною;

б) удосконалення аналітичного обліку, а саме створення субрахунків по видам інших адміністративних витрат, на додаткову заробітну плату, субрахунки по видам страхування працівників,матеріального заохочення для проведення якісного аналізу та своєчасного прийняття управлінських рішень;

в)використання методу системи збалансованих показників, яка реалізується через формування стратегічних карт;

г)викоpистання методики внутрішньогосподарського контролю виплат працівникам з врахуванням умов колективного договору як норм контролю та принципів класифікації типових порушень в системі обліку виплат працівникам;

д) з метою дотримання належного порядку в системі документообігу затвердити використання графіку документообігу за термінами та відповідальними особами;

е) детальна розробка внутрішніх інструктивних і рекомендаційних нормативних актів, які на розроблених прикладах та типових ситуаціях дадуть можливість якісно виконати економічний аналіз щодо виплат працівникам;

ж) модернізація фінансової та бухгалтерської служби банку,

конкретний розподіл між працівниками бухгалтерії обов’язків щодо ведення обліку окремих видів виплат для посилення контролю за правильністю відображення в обліку;

з) розробка та впровадження програми організації обліку виплат працівникам бухгалтерською службою банку, яка дозволить вдосконалити первинний облік робочого часу, документообіг використовуючи метод планування.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Anderson. Pension mathematics for actuaries, 2nd ed. - Winsted,

Connecticut: Actex Publications, 1992.

2. Бєлєнький П.Ю. Інфраструктура ринку праці (Глобалізаційні та регіональні аспекти) / П.Ю. Бєлєнький, В.Б. Люткевич. - Львів, 2004.- 121 с.

3. Білик М. В. Основи аудиту/ М. В. Білик, Л. І. Полятикіна. - Суми : “Слобожанщина”, 1999. - 296 с.

4. Бойчик І.М., Харків П.С. Економіка підприємств: Навч. посібник. - К.: Каравела, Львів: Новий світ – 2000, 2001. – 212с.

5. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навч. посіб. / П.Ю.Буряк, Б.А.Карпінський, М.І.Григор’єва. - К.: Центр навч. л-ри, 2004. - 440 с.

6. Бутинець Ф. Ф. Історія бухгалтерського обліку: в 2-х частинах. : навч. посіб. / Ф. Ф. Бутинець. – Житомир : ПП «Рута», 2001.- 512 с.

7. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: Підручник. / Ф.Ф. Бутинець. - Житомир: ЖІТІ, 2000. - 672 с.

8. Бухгалтерський облік: облікова політика і план рахунків. Стандарти і кореспонденція рахунків, звітність / Ф.Ф. Бутинець, Н.М. Малюга. навч. посібник. - Житомир: ПП “Рута”, 2001. - 512 с.

9. Бухгалтерський облік для економістів та правознавців: навч. посібник/ За заг. Ред.. Ю.А. Кузьмінського. - К.: КНЕУ, 2007. - 648 с.

10. Бухгалтерський облік: Підручник / Безруких П.С., Кондраков Н.П., Палій В.Ф. та ін. / за ред. П.С. Безруких. М.: Бухгалтерський облік, 2004.

11. Валуєв Б.І. Теорія бухгалтерського обліку: навч. посіб. / за ред.. професора Б.І. Валуєва. - Одеса: ОДЕУ, «Прин Майтер», 2001. - 256 с.

12. Васюренко О.В. Економічний аналіз діяльності комерційних банків: навч. посіб. - Київ: Знання, 2006.-455с.

13. Васильчик С.В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві/ С.В. Васильчак, О.Р. Жидяк, Т.М. Полянчич// Науковий вісник НЛТУ України. - 2011. - Вип. 21.12.- С.152-157.

14. Виплати працівникам [Електронний ресурс]: Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку (IAS) 19. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/929\_011.

15. Герасимович А.М. Аналіз банківської діяльності: Підручник / А.М. Герасимович, М.Д. Алексеєнко, І.М. Парасій-Вергуненко та ін.; За ред. А. М. Герасимовича. - К.: КНЕУ, 2010. - 599 с.

16. Голов С. Ф. Бухгалтерський облік за міжнародними стандартами [Текст] С. Ф. Голов, В. М. Костюченко. - К. : Лібра, 2001. - 840 с.

17. Господарський кодекс України [Електронний ресурс]: від 16.01.2003 р. - №436-ІV. - Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/436-15.

18. Демченко Я.М. Шляхи вдосконалення обліку розрахунків з постачальниками та підрядниками/ Я.М. Демченко, В.М. Прохорова//Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, аналізу та контролю. - 2014. - Вип.1(28). - с.96-108.

19. Діденко Л.В. Методичні підходи до аналізу доходів та витрат банку/ Л.В. Діденко, М.О. Юзвина// Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України. - 2012. - №2. - с.100-107.

20. Домбровський В.А. Організація і методика обліку та аналізу праці та її оплати на базі сучасних інформаційних технологій: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.09 / В.А. Домбровський ; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. - К., 2007. - 20 с.

21. Дубовська О.В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічна категорія та її специфіка у галузі освіти/ О.В. Дубовська // Економічні науки. - 2012. - № 4. (1) - С. 110 - 116.

22. Жиглей І.В. Бухгалтерський облік операцій з нарахування винагород та здійснення виплат працівникам як підґрунтя макроекономічного аналізу ринку праці // І.В. Жиглей / Вісник ЖДТУ. Економічні науки. - 2012. - № 3 (61). - c. 47-52.

23. Житний П.Є. Облікова політика в умовах розвитку фінансово-промислових систем: методологія та організація: монографія/ П.Є. Житний. - Луганськ: СНУ ім. В.Даля. - 2007. - 240 с.

24. Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордоном [Електронний ресурс]: Наказ Мінфіну України від 13.03.1998 р. - №59. - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98.

25. Калина А.В. Облік та аналіз заробітної плати на підприємстві/ А.В. Калина// Формування ринкових відносин в Україні. - 2005. - № 2. - с. 61-64.

26. Камінська Т.Г. Первинна облікова документація та її інформативні властивості / Т. Камінська // Економіка АПК. - 2008. - № 12.- С. 112-117.

27. Касич А.О. Еволюція наукових підходів до формування облікової політики підприємства/ А.О. Касич, О.В. Онищенко // Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. - 2013.- №78. - с.172-180.

28. Кирилюк С.С. Удосконалення обліку праці та її оплати / С.С. Кирилюк // Держава та регіони, Серія: Економіка та підприємництво. - 2010. - № 3. - с. 139-141.

29. Кіндрацька Л. М. Фінансовий та управлінський облік у банках: Підручник. - К.:КНЕУ, 2008. - 816 с.

30. Кіндрацька Л.М. Бухгалтерський облік у банках: методологія і практика: Монографія. - К.: КНЕУ, 2002. - 286 с.

31. Кіндрацька Л.М.. Система бухгалтерського обліку в комерційних банках: методологія та практика: дис. докт. екон. наук.: 08.06.04./ Кіндрацька Л.М. - К.:КНЕУ., 2003. - 450 с.

32. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: Закон України від 10 грудня 1971 р. - № 322-VIII. - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08.

33. Конституція України [Електронний ресурс]: Закон України від 28 червня 1996 р. - № 254к/96 - ВР. - Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр.

34. Крищенко К. Удосконалення організаційно – економічного механізму управління оплатою праці/ К.Крищенко// Україна: аспекти праці. - 2007.- №6. с.9-16.

35. Кужельний М.В. Теорія бухгалтерського обліку: підручник / А.М. Кужельний, В.Г. Лінник. - К.: КНЕУ, 2001. - 334 с.

36. Кузмінська О.Е., Кириленко В.Б. Організація обліку в банках: навч-метод. посібник - К.: КНЕУ, 2002. - 282с.

37.Кузьмінський А.М. Теорія бухгалтерського обліку: підручник / А.М. Кузьмінський, Ю.А. Кузьмінський. - К.: «Все про бухгалтерський облік», 1999. -288 с.

38.Лахтіонова Л.А. Фінансовий аналіз суб’єктів господарювання: Монографія./ Л.А. Лахтіонова. - К.: КНЕУ, 2001. - 387 с.

39. Литвиненко Н.О. Бухгалтерський облік і контроль внутрішніх розрахунків: дис. канд. екон. наук.: 08.00.09./ Литвиненко Н.О.: Нац. ун-т

« Львів. політехніка». - Л., 2012. - 340 с.

40. Люткевич В.Б. Удосконалення організації оплати праці найманих працівників (на прикладі малих недержавних підприємств): Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.01 / В.Б. Люткевич ; НАН України. Ін-т регіон. дослідж. - Львів, 2004. - 21 с.

41. Малинський А.П. Удосконалення обліку розрахунків з оплати праці. [Електронний ресурс]: / А.П. Малинський. - 2010. - Режим доступу: http://www.rusnauka.com/31\_PRNT\_2010/Economics/73486.doc.htm.

42. Мельник Т.Г. Облік, аналіз та аудит праці і її оплати [Текст] : дис. канд. екон. наук: 08.06.04 / Мельник Тетяна Григорівна ; Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. - К., 2005. - 284 с.

43. Мельниченко О.В. Теорія, методологія та практика обліку, аналізу і аудиту електронних грошей в банках / О.В. Мельниченко. - Житомир: ЖДТУ, 2015. 384 с.

44. Мних Є. В. Економічний аналіз діяльності підприємства [Текст] : підручник / Є. В. Мних. – К: Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2008. - 513 c.

45.Облікові політики, зміни в облікових оцінках та помилки [Електронний ресурс]: Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 8 (IAS). - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_020>.

46. Парасій-Вергуненко І.М. Аналіз банківської діяльності: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни. - К.: КНЕУ, 2003. - 347 с.

47. Парасій-Вергуненко І.М. Стратегічний аналіз у банках: теорія, методологія, практика [Текст] : монографія / І. М. Парасій-Вергуненко ; Державний вищий навчальний заклад "Київський національний економічний ун-т ім. Вадима Гетьмана". - К. : КНЕУ, 2007. - 360 c.

48. Пачоли Л. Трактат о счетах и записях [Текст] / ред. проф. Я.В. Соколова. - М. : Финансы и статистика, 1974. - 160 с.

49. Петрик О.А. Облік та аналіз оплати праці в умовах розвитку ринкових відносин:(на прикладі підприємств промисловості будівельних матеріалів) [Текст] : дис. канд. екон. наук : 08.00.12 / Петрик Олена Анатоліївна ; Київ. екон. ун-т. - К., 1993. - 160 с.

50. Подання фінансової звітності [Електронний ресурс]: Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку (IAS) 1.- Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/929\_013.

51. Податковий кодекс України [Електронний ресурс]: від 02.12.2010 р. - №2755-VI. - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17.

52.Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 29 «Фінансова звітність за сегментами» [Електронний ресурс]: Наказ МФУ від 19.05.2005 р. - №412. - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0621-05.

53.Порядок обчислення середньої заробітної плати [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995р. - №100. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п>

54. Про банки і банківську діяльність [Електронний ресурс]: Закон України від 07.12. 2000 р. - № 2121-ІIІ. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2121-14.

55. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні [Електронний ресурс]: Закон України від 16.07. 1999р. - № 996-XIV. - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/996-14.

56. Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі [Електронний ресурс]: Постанова КМУ від 5 травня 2010 р. - №330. - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/330-2010-п.

57. Про затвердження Інструкції зі статистики кількості працівників [Електронний ресурс]: Наказ Державного комітету статистики України від 28 вересня 2005 р.- № 268.- Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05.

58. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати [Електронний ресурс]: Наказ Державного комітету зі статистики України від 13.01.2004 р. -№ 5. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04.

59. Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України та Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України [Електронний ресурс]: Постанова Правління НБУ від 17.06.2004 р. №280. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0918-04>.

60. Про затвердження порядку подання фінансової звітності [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.02.2000 р. - №419 . - Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/419-2000-п.

61. Про затвердження правил бухгалтерського обліку доходів і витрат банків України [Електронний ресурс]: Постанова Правління НБУ від 18 червня 2003 р. - №255. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0583-03>.

62. Про затвердження Правил організації статистичної звітності, що подається до Національного банку України [Електронний ресурс]: Постанова Правління НБУ від 19.03.2003 р. - №124. - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0353-03.

63. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці [Електронний ресурс]: Наказ Державного комітету зі статистики України від 05.12.2008 р. - № 489. - Режим доступу: http://www.kadrovik.ua/content/pro-zatverdzhennya-tipovikh-form-pervinno-obl-kovo-dokumentats-z-statistiki-prats.

64. Про затвердження форми Звіту про використання коштів, виданих на відрядження або під звіт, та Порядку його складання [Електронний ресурс]: Наказ Міністерства доходів і зборів України від 28.09.2015.- №841. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1248-15.

65. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування [Електронний ресурс]: Закон України від 18 липня 2010р. - № 2464-VI. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.

66. Про Національний банк України [Електронний ресурс]: Закон України від 20.05.99 р. № 679-XIV. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/679-14.

67. Про обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001р. - №1266. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-п>.

68. Снігурська Л. П. Методичні підходи до аналізу доходів і витрат банку / Л. П. Снігурська // Економіст. - 2002. - № 12. - С. 61-63.

69. Снігурська Л.П. Облік і аналіз доходів і витрат комерційного банку: Дис. Канд.. екон. Наук: 08.06.04/ Київський національний економічний ун-т. - К., 2003. - 282 с.

70. Управління прибутком банку [Текст]: монографія / О.А. Криклій, Н.Г. Маслак. - Суми: ДВНЗ«УАБС НБУ», 2008.- 136 c.

71.Філімоненков О.С. Фінанси підприємств: навч. посібник. - К.: Вид-во "Ніка- Центр", 2002. - 359 с.

72. Фінансова звітність ПАТ « Альянс Банк» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://alliancebank.org.ua/ru/pro-bank/zvitnist-ta-rejting/

73. Шоляк О.Ю. Облік, аналіз та внутрішньогосподарський контроль виплат працівникам: організація і методика: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.09 / О.Ю. Шоляк; Нац. акад. статистики, облік і аудит. - К., 2011.- 20 с.

**ДОДАТКИ**

**ДОДАТОК А**

**Звіт про фінансовий стан (Баланс)**

### ПАТ «БАНК АЛЬЯНС»

**на 31 грудня 2015 року**

(тис. грн.)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Найменування статті** | **Примітки** | **31.12.2015** | **31.12.2014** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| **АКТИВИ** | | | |
| Грошові кошти та їх еквіваленти | 6 | 3 462 | 36 428 |
| Фінансові активи, що обліковуються за справедливою вартістю через прибуток або збиток | 7 | - | 22 923 |
| Кошти в інших банках | 8 | 7 528 | - |
| Кредити та заборгованість клієнтів | 9 | 85 270 | 526 419 |
| Цінні папери в портфелі банку на продаж | 10 | - | 22 377 |
| Цінні папери в портфелі банку до погашення | 11 | 40 360 | - |
| Дебіторська заборгованість щодо поточного податку на прибуток |  | 325 | 77 |
| Основні засоби та нематеріальні активи | 12 | 2 493 | 4 257 |
| Інші фінансові активи | 13 | - | 2 |
| Інші активи | 14 | 312 | 257 |
| Необоротні активи, утримувані для продажу, та активи групи вибуття | 15 | 240 | - |
| **Усього активів** |  | **139 990** | **612 740** |
| **ЗОБОВ'ЯЗАННЯ** | | | |
| Кошти банків |  | - | 11 250 |
| Кошти клієнтів | 16 | 10 861 | 247 718 |
| Зобов'язання щодо поточного податку на прибуток |  | - | 253 |
| Відстрочені податкові зобов'язання |  | - | 3 149 |
| Резерви за зобов'язаннями | 17 | - | 16 |
| Інші фінансові зобов'язання | 18 | 107 | 749 |
| Інші зобов'язання | 19 | 171 | 367 |
| Субординований борг | 20 | 56 109 | 63 872 |
| **Усього зобов'язань** |  | **67 248** | **327 374** |
| **ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ** | | | |
| Статутний капітал | 21 | 64 779 | 64 779 |
| Незареєстровані внески до статутного капіталу |  | - | 197 221 |
| Нерозподілений прибуток (непокритий збиток) |  | (14 828) | 117 |
| Резервні та інші фонди банку |  | 22 791 | 22 674 |
| Резерви переоцінки | 22 | - | 575 |
| **Усього власного капіталу** |  | **72 742** | **285 366** |
| Усього зобов'язань та власного капіталу |  | **139 990** | **612 740** |

Затверджено до випуску та підписано

01 березня 2016 року

В.о. Голови Правління В.В. Шаповал

Виконавець Задорожна Г.В. (044)224-66-73 Головний бухгалтер Н.А. Бочковська

**ДОДАТОК Б**

**Звіт про фінансовий стан (Баланс)**

### ПАТ «БАНК АЛЬЯНС»

**на 31 грудня 2016 року**

(тис. грн.)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Найменування статті** | **Примітки** | **31.12.2016** | **31.12.2015** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| **АКТИВИ** | | | |
| Грошові кошти та їх еквіваленти | 6 | 58 242 | 3 462 |
| Фінансові активи, що обліковуються за справедливою вартістю через прибуток або збиток | 7 | 711 | - |
| Кошти в інших банках | 8 | - | 7 528 |
| Кредити та заборгованість клієнтів | 9 | 184 332 | 85 270 |
| Цінні папери в портфелі банку до погашення | 11 | 62 044 | 40 360 |
| Дебіторська заборгованість щодо поточного податку на прибуток |  | - | 325 |
| Основні засоби та нематеріальні активи | 12 | 6 392 | 2 493 |
| Інші фінансові активи | 13 | 199 | - |
| Інші активи | 14 | 1 051 | 312 |
| Необоротні активи, утримувані для продажу, та активи групи вибуття | 15 | - | 240 |
| **Усього активів** |  | **312 971** | **139 990** |
| **ЗОБОВ'ЯЗАННЯ** | | | |
| Кошти клієнтів | 16 | 99 240 | 10 861 |
| Фінансові зобов’язання, що обліковуються за справедливою вартістю через прибуток або збиток | 17 | 867 | - |
| Боргові цінні папери, емітовані банком | 18 | 10 952 | - |
| Зобов’язання щодо поточного податку на прибуток |  | 9 263 | - |
| Резерви за зобов’язаннями | 19 | 2 933 | - |
| Інші фінансові зобов’язання | 20 | 822 | 107 |
| Інші зобов’язання | 21 | 1 116 | 171 |
| Субординований борг | 22 | **-** | 56 109 |
| **Усього зобов'язань** |  | **125 193** | **67 248** |
| **ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ** | | | |
| Статутний капітал | 23 | 129 779 | 64 779 |
| Нерозподілений прибуток (непокритий збиток) |  | 35 208 | (14 828) |
| Резервні та інші фонди банку |  | 22 791 | 22 791 |
| **Усього власного капіталу** |  | **187 778** | **72 742** |
| Усього зобов'язань та власного капіталу |  | **312 971** | **139 990** |

Затверджено до випуску та підписано

11 січня 2017 року

В.о. Голови Правління Н.В.Онищенко

Виконавець Задорожна Г.В. (044)224-66-73 Головний бухгалтер Н.А. Бочковська

**ДОДАТОК В**

**Звіт про прибутки і збитки та інший сукупний дохід**

### (Звіт про фінансові результати)

### ПАТ «БАНК АЛЬЯНС»

**за 2015 рік**

(тис.грн)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Найменування статті** | **Примітки** | | **2015 рік** | | **2014 рік** |
| **1** | **2** | | **3** | | **4** |
| Процентні доходи | 24 | | 30 267 | | 45 856 |
| Процентні витрати | 24 | | (4 956) | | (13 300) |
| **Чистий процентний дохід/(Чисті процентні витрати)** | **24** | | **25 311** | | **32 554** |
| Чисте (збільшення) зменшення резервів під знецінення кредитів та заборгованості клієнтів, коштів в інших банках |  | | 4 079 | | (26 438) |
| **Чистий процентний дохід/(Чисті процентні витрати) після створення резерву під знецінення кредитів та заборгованості клієнтів, коштів в інших банках** |  | | **29 390** | | **6 118** |
| Комісійні доходи | 25 | | 473 | | 1 881 |
| Комісійні витрати | 25 | | (27) | | (394) |
| Результат від операцій з фінансовими інструментами, що обліковуються за справедливою вартістю через прибуток або збиток | 28 | | (16 323) | | 2 819 |
| Результат від операцій з іноземною валютою |  | | (89) | | 5 758 |
| Результат від переоцінки іноземної валюти |  | | 643 | | (6 794) |
| Чисте (збільшення) зменшення резервів під знецінення дебіторської заборгованості та інших фінансових активів |  | | (9) | | 9 |
| Чисте (збільшення) зменшення резервів під знецінення цінних паперів у портфелі банку на продаж |  | | (23 581) | | - |
| Чисте (збільшення) зменшення резервів за зобов'язаннями | 17 | | 16 | | (2) |
| Інші операційні доходи | 26 | | 401 | | 218 |
| Адміністративні та інші операційні витрати | 27 | | (8 660) | | (7 907) |
| ***Прибуток/(збиток) до оподаткування*** |  | | ***(17 766)*** | | ***1 708*** |
| Витрати на податок на прибуток | 29 | | 2 938 | | (1 591) |
| Прибуток/(збиток) від діяльності, що триває |  | | (14 828) | | 117 |
| **Прибуток/(збиток) за рік** |  | | **(14 828)** | | **117** |
| ІНШИЙ СУКУПНИЙ ДОХІД: | | | | | |
| СТАТТІ, ЩО БУДУТЬ РЕКЛАСИФІКОВАНІ В ПРИБУТОК ЧИ ЗБИТОК | | | | | |
| Переоцінка цінних паперів у портфелі банку на продаж | |  | (701) | (463) | |
| Податок на прибуток, пов'язаний із статтями, іншого сукупного доходу, що буде рекласифікований у прибуток чи збиток | |  | 126 | (10) | |
| Інший сукупний дохід після оподаткування за рік | |  | (575) | (473) | |
| **Усього сукупного доходу за рік** | |  | **(15 403)** | **(356)** | |
| Прибуток (збиток), що належить власникам банку | |  | **(14 828)** | **117** | |
| Усього сукупного доходу, що належить власникам  банку | |  | **(15 403)** | **(356)** | |
| Прибуток/(збиток) на акцію від діяльності, що триває (грн.): | | 30 | (2,29) | 0,02 | |

Затверджено до випуску та підписано

01 березня 2016 року

В.о. Голови Правління В.В. Шаповал

Виконавець Задорожна Г.В.

(044)224-66-73

Головний бухгалтер Н.А. Бочковська

**ДОДАТОК Г**

**Звіт про прибутки і збитки та інший сукупний дохід**

### (Звіт про фінансові результати)

### ПАТ «БАНК АЛЬЯНС»

**за 2016 рік**

(тис.грн)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Найменування статті** | **Примітки** | **2016 рік** | **2015 рік** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| Процентні доходи | 26 | 27 418 | 30 267 |
| Процентні витрати | 26 | (3 790) | (4 956) |
| **Чистий процентний дохід/(Чисті процентні витрати)** | **26** | **23 628** | **25 311** |
| Чисте (збільшення) зменшення резервів під знецінення кредитів та заборгованості клієнтів, коштів в інших банках |  | 6 850 | 4 079 |
| **Чистий процентний дохід/(Чисті процентні витрати) після створення резерву під знецінення кредитів та заборгованості клієнтів, коштів в інших банках** |  | **30 478** | **29 390** |
| Комісійні доходи | 27 | 3 971 | 473 |
| Комісійні витрати | 27 | (531) | (27) |
| Результат від операцій з фінансовими інструментами, що обліковуються за справедливою вартістю через  прибуток або збиток | 30 | (2) | (16 323) |
| Результат від операцій з іноземною валютою |  | 55 311 | (89) |
| Результат від переоцінки іноземної валюти |  | 3 040 | 643 |
| Чисте (збільшення) зменшення резервів під знецінення дебіторської заборгованості та інших фінансових активів |  | (84) | (9) |
| Чисте (збільшення) зменшення резервів під знецінення цінних паперів у портфелі банку на продаж |  | (1 901) | (23 581) |
| Чисте (збільшення) зменшення резервів за зобов'язаннями | 19 | (2 933) | 16 |
| Інші операційні доходи | 28 | 1 774 | 401 |
| Адміністративні та інші операційні витрати | 29 | (26 838) | (8 660) |
| ***Прибуток/(збиток) до оподаткування*** |  | ***62 285*** | ***(17 766)*** |
| Витрати на податок на прибуток | 31 | (12 249) | 2 938 |
| Прибуток/(збиток) від діяльності, що триває |  | 50 036 | (14 828) |
| **Прибуток/(збиток) за рік** |  | **50 036** | **(14 828)** |
| ІНШИЙ СУКУПНИЙ ДОХІД: | | | |
| СТАТТІ, ЩО БУДУТЬ РЕКЛАСИФІКОВАНІ В ПРИБУТОК ЧИ ЗБИТОК | | | |
| Переоцінка цінних паперів у портфелі банку на продаж |  | - | (701) |
| Податок на прибуток, пов'язаний із статтями, іншого сукупного доходу, що буде рекласифікований у  прибуток чи збиток |  | - | 126 |
| Інший сукупний дохід після оподаткування за рік |  | - | (575) |
| **Усього сукупного доходу за рік** |  | **50 036** | **(15 403)** |
| Прибуток (збиток), що належить власникам банку |  | **50 036** | **(14 828)** |
| Усього сукупного доходу, що належить власникам  банку |  | **50 036** | **(15 403)** |
| Прибуток/(збиток) на акцію від діяльності, що триває (грн.): | 32 | 4,92 | (2,29) |
| Прибуток/(збиток) на акцію, що належить власникам банку (грн.): | 32 | 4,92 | (2,29) |

Затверджено до випуску та підписано

11 січня 2017 року

В.о. Голови Правління Н.В.Онищенко

Виконавець Задорожна Г.В. (044)224-66-73 Головний бухгалтер Н.А. Бочковська

**ДОДАТОК Д**

**Примітка 27. Адміністративні та інші операційні витрати**

(тис.грн.)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Рядок** | **Найменування статті** | **31.12.2015** | **31.12.2014** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1 | Витрати на утримання персоналу | (4 385) | (2 438) |
| 2 | Амортизація основних засобів | (1 051) | (1 166) |
| 3 | Амортизація програмного забезпечення та інших нематеріальних активів | (229) | (862) |
| 4 | Витрати на утримання основних засобів та нематеріальних активів, телекомунікаційні та інші експлуатаційні послуги | (1 061) | (1163) |
| 5 | Витрати на оперативний лізинг (оренду) | (451) | (856) |
| 6 | Інші витрати, пов'язані з основними засобами | (282) | (4) |
| 7 | Професійні послуги (нотаріальні, аудит) | (226) | (556) |
| 8 | Витрати із страхування | (17) | (2) |
| 9 | Сплата інших податків та зборів платежів, крім податку на прибуток | (105) | (443) |
| 10 | Інші | (853) | (416) |
| **11** | **Усього адміністративних та інших операційних витрат** | **(8 660)** | **(7 907)** |

**Таблиця 36.5. Виплати провідному управлінському персоналу**

(тис. грн.)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рядок** | **Найменування статті** | **31.12.2015** | | **31.12.2014** | |
| **витрати** | **нараховане зобов'язання** | **витрати** | **нараховане зобов'язання** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Поточні виплати працівникам | 1 565 | 24 | 415 | - |
| 2 | Виплати під час звільнення | 452 | - | 1 | - |