

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на здобуття освітнього рівня - бакалавр

на тему

**«Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в умовах
застосування комп'ютерних технологій»**

Виконав: студент 2 курсу, групи ОО(ст)-21

Спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

Гуцуляк Святослав Іванович

Керівник: доц. Шкроміда В. В.

Рецензент: доц. Стефінін В. В.

Івано-Франківськ – 2022 р.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Факультет Економічний

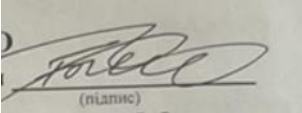
Кафедра Обліку і оподаткування

Освітній рівень “бакалавр”

Спеціальність 071 “Облік і оподаткування”

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри



(підпис)

Баланюк І.Ф.

(прізвище, ім'я, по батькові)

“11” жовтня 2021 р.

З А В Д А Н Н Я

на дипломну роботу студента

Гуцуляка Святослава Івановича

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: «Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в умовах застосування комп'ютерних технологій»

керівник роботи: к.е.н., доц. Шкроміда Віталій Васильович

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

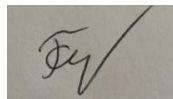
2. Перелік питань, які потрібно розробити: ознайомитися з сутністю оплати праці та її класифікацією з метою обліку і звітності; дослідити нормативно-правове регулювання трудових відносин та обліку та можливостями автоматизації процесу розрахунків та виплат; дослідити організацію та методику розрахунків заробітної плати на базі практики а також оцінити рівень автоматизованості; провести аналіз трудових ресурсів та розрахунків з оплати праці..

3. Дата видачі завдання 13.10.2021 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

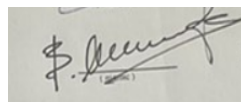
№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Теоретичні основи обліку розрахунків з оплати праці	17.02.2022 р.	Виконано
2	Організація та методика розрахунків з заробітної плати в Івано-Франківському фаховому коледжі технологій та бізнесу	16.03.2022 р.	Виконано
3	Аналіз трудових ресурсів та розрахунків з оплати праці	18.04.2022 р.	Виконано

Студент



Гуцуляк С. І.
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи



Шкроміда В.В.
(прізвище та ініціали)

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

ВІДГУК

наукового керівника, доцента, кандидата економічних наук

Шкромиди Віталія Васильовича

на дипломну роботу студента 2-го курсу групи ОО(ст)-21

Гуцуляка Святослава Івановича

на тему:

«Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в умовах застосування
комп'ютерних технологій»

Дипломна робота присвячена дослідженню бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці в умовах застосування комп'ютерних технологій. Оскільки кожне підприємство чи бюджетна організація використовує працю найманих працівників та перебуває у конкурентному середовищі, де використання програмних забезпечень виступає одним зі способів залишатися на ринку. Це і зумовлює актуальність теми.

Студент опрацював велику кількість теоретичного матеріалу, що дозволило дослідити різні аспекти досліджуваного питання. Проведена робота структурована у відповідності до мети та визначених завдань. У розділах дипломної роботи чітко і послідовно описуються етапи проведеного дослідження. Слід відмітити, студент володіє науковим стилем викладу матеріалу.

Коректне застосування наукових методів дослідження, зокрема методу аналізу та синтезу, забезпечило виконання поставлених у роботі завдань.

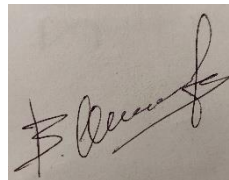
З теоретичної точки зору, цінність роботи ґрунтується на глибокому і багатосторонньому дослідженні питання. Дане дослідження також має практичну цінність, в першу чергу для бюджетних установ, оскільки основою для дослідження виступала база практики в державному закладі освіти.

Загальний висновок. Дипломна робота Гуцуляка Святослава Івановича на тему «Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в умовах застосування комп'ютерних технологій» є завершеним, самостійно проведеним науковим дослідженням, за змістом та оформленням відповідає всім вимогам, а її автор заслуговує на присвоєння освітнього рівня «бакалавр» за спеціальністю «Облік і оподаткування».

Оцінка: заслуговує високої позитивної оцінки.

Науковий керівник,
кандидат економічних наук,
доцент кафедри обліку і оподаткування

В. В. Шкроміда

A square image showing a handwritten signature in dark ink on a light-colored background. The signature is stylized and appears to be 'V. V. Shkromida'.

«30» травня 2022 р.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

РЕЦЕНЗІЯ НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ

студента 2-го курсу групи ОО(ст)-21

Гуцуляка Святослава Івановича

на тему:

«Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в умовах застосування
комп'ютерних технологій»

1. Актуальність теми

У дипломній роботі розглядається тема заробітної плати, що є актуальною для всіх підприємств та бюджетних організацій незалежно від роду діяльності та розміру, оскільки всі вони використовують працю найманих працівників.

2. Якість проведеного аналізу проблеми

Проведене дослідження було проведено з дотриманням методичних рекомендацій, присутня аргументація для висновків, досягнуто визначеної мети та виконано завдання.

3. Практична цінність висновків і рекомендацій

В роботі присутня практична цінність стосовно дослідженого питання, оскільки в ній присутні конкретні рекомендації з застосування програмного забезпечення для обліку заробітної плати.

4. Наявність недоліків

Дипломна робота виконана у відповідності до вимог. Робота є актуальною, з наявною аргументацією та рекомендаціями. Істотних недоліків робота не має.

Загальний висновок і оцінка бакалаврської роботи

Дипломна робота Гуцуляка Святослава Івановича на тему «Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в умовах застосування комп'ютерних технологій» є завершеним, самостійно проведеним науковим дослідженням, за змістом та оформленням відповідає всім вимогам, а її автор заслуговує на присвоєння освітнього рівня «бакалавр» за спеціальністю «Облік і оподаткування».

Оцінка: заслуговує високої позитивної оцінки.

Рецензент,

кандидат економічних наук,

доцент кафедри теоретичної і прикладної економіки

Стефінін В. В.

«30» травня 2022 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	
1.1 Сутність оплати праці та її класифікація з метою обліку і звітності.....	5
1.2 Нормативно-правове регулювання трудових відносин та обліку розрахунків з оплати праці.....	13
1.3 Автоматизація процесу розрахунків та виплат заробітної плати: сучасний стан програмних рішень.....	17
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА РОЗРАХУНКІВ З ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОМУ ФАХОВОМУ КОЛЕДЖІ ТЕХНОЛОГІЙ ТА БІЗНЕСУ	
2.1 Особливості організації обліку з оплати праці працівниками закладу освіти.....	23
2.2 Методика синтетичного та аналітичного обліку оплати праці.....	29
2.3 Автоматизація обліку розрахунків з оплати праці у закладі освіти: досягнення та перспективи.....	34
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	
3.1 Аналіз динаміки і структури робочої сили в закладі освіти.....	42
3.2 Аналіз ефективності використання трудових ресурсів та стану розрахунків з оплати праці.....	47
3.3 Шляхи вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці в умовах цифрових технологій.....	51
ВИСНОВОК.....	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	57
ДОДАТКИ.....	61

ВСТУП

Актуальність дослідження. Функціонування економіки та її процвітання базується на домогосподарствах, що виступають в якості економічної одиниці. Відомо, що функцією домогосподарств, яка полягає у забезпеченні ресурсами економіку, є функція постачання такого важливого ресурсу як праця. Це те найцінніше, що стимулює економічний розвиток та зростання добробуту населення. І представники цих домогосподарств зацікавлені в тому, щоб їхня праця справедливо нагороджувалася. Очевидно, якщо у працівника є відчуття, що йому недоплачують, це негативно впливатиме на його ефективність. Також працівники зацікавлені в тому скільки з того, що вони заробляють, змушені сплачувати до бюджету чи пенсійного фонду у вигляді податків та відрахування. Тут надзвичайно важливо дотримуватися принципу прозорості, бо не всі готові сплачувати свій внесок до бюджету, намагаючись приховати заробіток.

Сума, яку отримує робітник, є точкою, в якій сходяться різні інтереси: роботодавця в образі компанії чи фізичної особи підприємця, найманого спеціаліста, податкових органів, страхових установ, банківських та небанківських кредитних організацій і так далі.

Сьогодні, в епоху, коли ефективність та прозорість виступають необхідною передумовою економічного зростання, вестернізації країн, процесам оплати праці потрібно приділяти належну увагу не тільки, щоб успішно співпрацювати з податковими органами, але й для того, що ринкові умови стосовно оплати праці стали чіткими та зрозумілими для спеціалістів. Відкритий потік інформації, наприклад, про заробітні плати, сприятиме більш виваженим рішенням молодих професіоналів стосовно того, куди краще працевлаштуватися.

Якщо говорити про макроекономічні показники, то Державна служба статистики України повідомляє, що у 2020-му році офіційно працевлаштовано було близько 16-ти мільйонів українців у віці від 15-ти до 70-ти років. Це, більш ніж на 3 мільйони менше, ніж в 2012 році. Тенденція негативна.

Об'єкт дослідження – сукупність автоматизованих та неавтоматизованих процесів, пов'язаних з оплатою праці.

Предмет дослідження – процес нарахування та оплати праці, а також його реєстрація в регістрах бухгалтерського обліку.

Метою дослідження визначено необхідність проаналізувати процес нарахування та сплати заробітної плати, визначити автоматизовані аспекти.

Завданнями роботи є:

- проаналізувати сутність оплати праці та інших соціальних виплат;
- описати нормативно-правове регулювання обліку та виплати заробітної плати;
- проаналізувати ринок програмних забезпечень для автоматизації розрахунків чи оплати заробітних плат;
- дослідити організацію та методику розрахунків з заробітної плати в бюджетній установі;
- проаналізувати аналіз трудових ресурсів та розрахунків з оплати праці.

Щоб досягти мети написання роботи, було використано наступні **методи дослідження:**

- метод спостереження;
- метод аналізу та синтезу;
- монографічний метод;
- метод порівняння;
- метод узагальнення та інші.

Практичне завдання дослідження полягає в проведеній роботі, що може бути корисною для прийняття рішень у сфері бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці чи автоматизації процесу адміністрацією будь-якого навчального закладу.

Обсяг і структура дослідження. Робота складається з вступу, трьох розділів з трьома підпунктами до кожного з них, висновків, списку використаної літератури та додатків. Список використаних джерел складається з 50 найменувань. В процесі роботи були проаналізовані нормативно-законодавчі акти, вивчені літературні джерела.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Сутність оплати праці та її класифікація з метою обліку і звітності

З точки зору економіки заробітна плата є грошовим виразом вартості робоча сила. Заробітна плата – важлива складова собівартості продукції та основна форма доходу для основної частини населення у всьому світі. З точки зору економічної науки, заробітна плата виступає грошовим виразом вартості товару робоча сила, яку презентують на трудовому ринку люди. Іншими словами, оплата праці це часткова компенсація працівникам, в грошовій чи матеріальній формі, за ресурс у вигляді робочої сили, що вони постачають на підприємство протягом певного часу.

Одним з найбільш вагомих ресурсів компанії є люди. Лі Якокка, колишній президент автомобільної компанії Ford якось писав, що усі господарські ресурси можна об'єднати трьома поняттями: люди, продукція, прибуток. І найважливішим є саме людське поняття, оскільки якщо допустити некваліфікованих людей на відповідальних посадах, показники по іншим двом будуть погіршуватися [1]. Ось чому провідні світові компанії намагаючись привабити найкращих спеціалістів, часто роблять акцент на заробітну плату та, особливо, різного роду бонуси у вигляді медичного страхування, безкоштовних відвідувань психологів чи масажних салонів, знижки на преміальну продукцію від інших брендів, з якими укладено відповідний договір про співпрацю (наприклад, знижка для працівників компанії на купівлю авто певної марки). Все це коштує немалих грошей та все це має чітку спрямованість — привабити найкращих.

Поява такого явища як ринок праці стала можливою завдяки суспільному поділу праці, що є, по суті, спеціалізацією виробництв на виготовленні окремих продуктів чи певній виробничій діяльності [17]. Суспільний поділ праці сприяє:

- збільшенню виробництва;
- покращенню товарообігу;
- росту продуктивності праці.

Всього людство пережило три скрутні моменти з поділом праці:

- відокремлення скотарства від землеробства;
- відокремлення ремесел;
- створення класу торгівців.

Надалі поділ праці тільки поглиблюється, що робить можливим появу ринку праці, коли навички одного працівника не обов'язково прив'язані до місця, де він їх отримав і можуть мігрувати навіть в глобальних масштабах. Можу припустити, потреба в зародженні інституту оплати праці з'явилася тоді, коли закінчилася епоха феодалізму (у західній Європі це відбувається в XVI столітті, коли саме зароджуються ринкові відносини [18])

Різні економічні погляди по-різному намагалися пояснити поняття заробітної плати та те, якою вона повинна бути, висувуючи різні теорії:

- 1) Теорія фонду заробітної плати, яку сформував Адам Сміт (1723 - 1790). Він писав, що заробітна плата виплачується на основі заздалегідь сформованого за рахунок заощаджень фонду і заробітна плата робітників напряду залежить від можливостей фонду забезпечувати їх потреби.
- 2) Теорія харчування, що була сформована Девідом Рекардо (1772 - 1823). У відповідності до думки цього економіста, рівень заробітної плати залежить від базових біологічних потреб працівників та їхньої потреби в утриманні дітей, щоб продовжити свій рід. Якщо виплати не вистачатиме на ці потреби, то, як писав Девід, кількість робітників на ринку праці природним чином зменшуватиметься через смерть.
- 3) Теорія заробітної плати як додатної вартості, що була описано Карлом Марксом (1849 - 1883). Теорія базується на думці, що робітник може бути куплений роботодавцем за певну ціну, що становить собою заробітну плату. І ця сума, що отримує працівник, є меншою за ресурси, які він витрачає на виконання роботи і різниця потрапляє до кишені власника засобів праці.
- 4) Переговорна теорія оплати праці, популяризатором якої був Джон Девідсон. Відповідно до даної теорії, рівень заробітної плати залежить від так званої

«переговорної сили» робочих одиниць. Мається на увазі, що впливовий працівник чи профсоюз, до якого він входить, у питаннях стосовно визначення рівня зарплати з роботодавцем будуть впливати на рівень оплати праці [2].

Важливим поняттям, що нерозривно пов'язане з поняттям заробітної плати є податки. Історія людства демонструє, що на різних етапах його розвитку існували різного роду податкові механізми.

Першими об'єктами оподаткування виступали очевидні цінності як урожай, худоба, жертвоприношення чи земля [46]. Ці податки носили безсистемний характер. Уже потім, з поглибленням суспільного поділу праці та виникненням грошових відносин змінилися і види податків. Наприклад, у Візантії вже існувало понад двадцять різних видів прямих податків. Адам Сміт був одним з перших, хто спробував науково обґрунтувати потребу податків та визначив основні принципи ефективного оподаткування:

- Справедливість — це означає, по суті, різне навантаження на осіб з різним рівнем прибутку;
- Визначеність — сума податку і потреба його сплати має бути точно зрозумілою для платника і не може бути подвійних трактувань;
- Зручність — тобто податок має стягуватися у такій формі, у якій платнику буде зручно платити за нього;
- Економія — кожен податок має бути продумано так, щоб він не брав більше, ніж треба для цілей казначейства [19];

Говорячи про українські реалії, у період першої половини дев'яностих років дуже часто змінювалася ставка на доходи громадян, що пояснювалося бурхливим розвитком ринкових відносин та вирівнюванням доходів населення. Цікавим є те, що у період з 1 грудня 1993 по 1 жовтня 1994 року існувала ставка 90 відсотків. Очевидно, що за такого навантаження доходи бюджету не зростали внаслідок ухилення від сплати податку населенням. У 2003 році був прийнятий закон «Про податок з доходів фізичних осіб». У ньому були прописані зміни в способі справляння податку з громадян. Прийняттям цього закону втратив чинність Декрет Кабінету Міністрів

України «Про прибутковий податок громадян», не враховуючи норм, прописаних в розділі IV у частині податку на індивідуальних підприємців. У 2010 році було прийнято податковий кодекс і відтоді стягнення податку з фізичних осіб регламентується його четвертим розділом [20].

Говорячи про податкове навантаження на заробітну плату, то тут цікаво порівняти різні країни у світі:

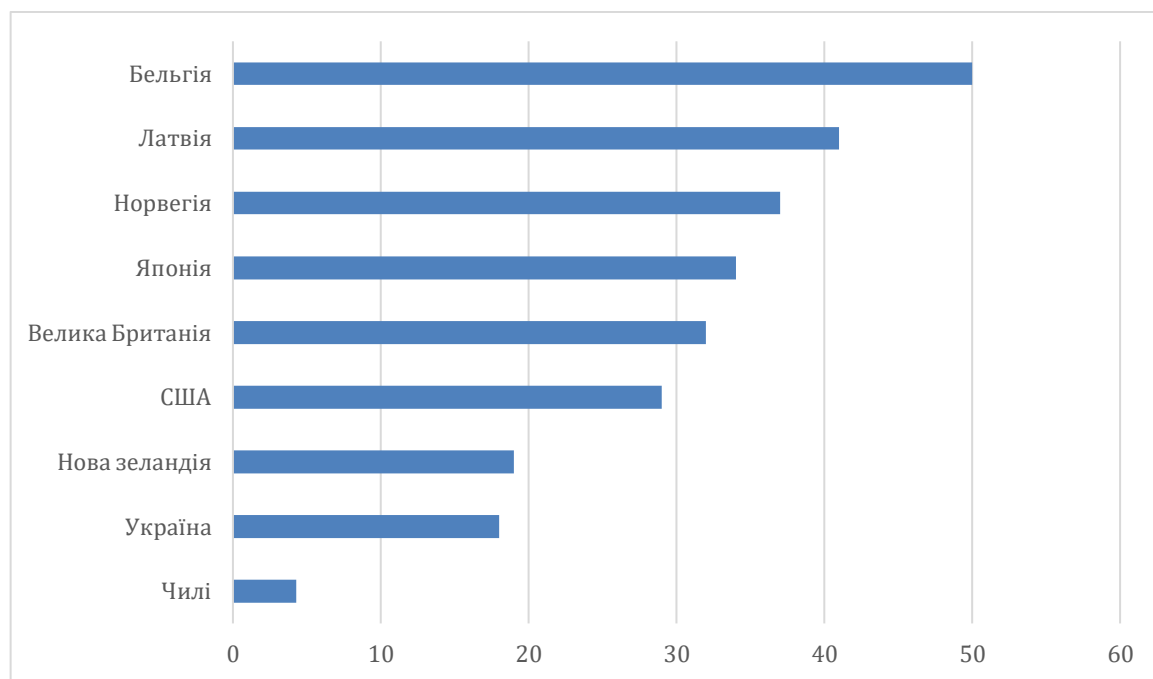


Рис. 1.1. Порівняння ставки податку на прибуток в різних країнах світу

В Україні ставка оподаткування доходів фізичних осіб становить 18 відсотків і, як бачимо з порівняльної діаграми, ця ставка далеко не найвища в світі. Також варто зазначити, що з початку військового конфлікту в країні, працівники також сплачують 1.5 відсотка військового збору, що дещо збільшує податкове навантаження. Проте це ще не все, що держава отримує з нарахованої заробітної плати. Також до казни надходить єдиний соціальний внесок, що сплачує роботодавець та база нарахування якого не може бути більшою за 15 мінімальних заробітних плат. В інших країнах теж існують аналоги українського ЄСВ.

В основу формування плати, що отримують працівники лягає:

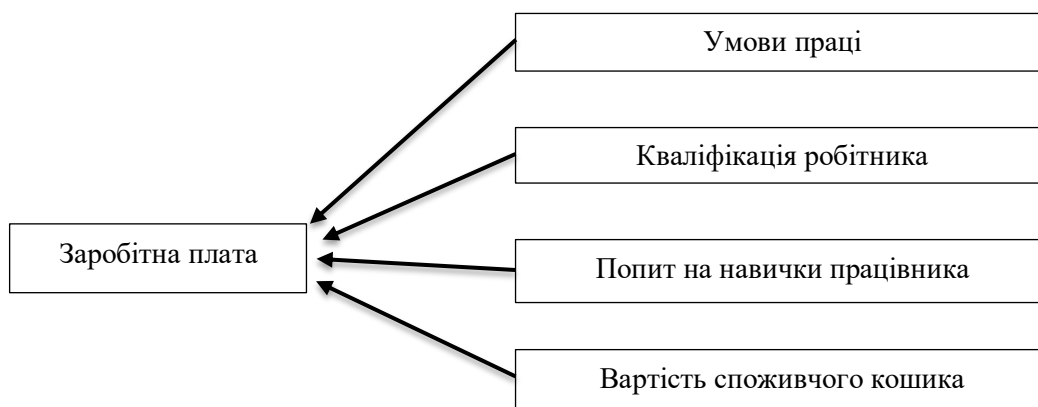


Рис. 1.2. Компоненти, що входять в основу формування заробітної плати

Також для розуміння поняття заробітної плати з різних сторін варто розглянути її класифікацію, теж з різних сторін.

З точки зору нормовості залучення працівника до виконання своїх зобов'язань вирізняють основну та додаткову заробітну плату.

Додатковою вважається оплата за понаднормову працю, за успіхи в праці, винахідливість і за особливі умови праці. В якості додаткової зарплати виступають доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, що передбачені трудовим законодавством, а також премії, що пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Основною ж виступає та, що в межах норм, що передбачені договором.

Заробітну плату можна поділити на два основні види: номінальну та реальну.

Номінальною вважається певна грошова сума, що отримує робітник за певний проміжок часу (наприклад, годину чи день) і вона включає тарифні ставки (посадові оклади), премії, доплати, надбавки. Реальною зарплатою прийнято вважати таку що дорівнює сумі товарів та послуг, що працівник здатен придбати за свою номінальну заробітну плату.

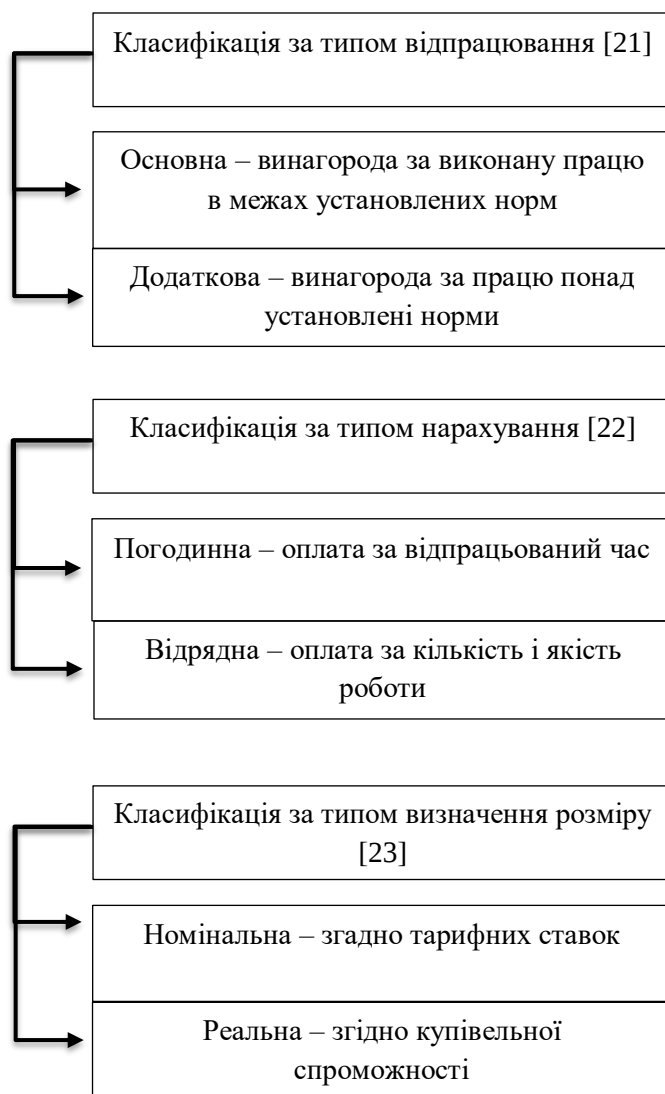


Рис. 1.3 Класифікація зарплати за різними типами.

Реальну заробітну плату не можна обчислити без наявного до розрахунку показника номінальної зарплати.

У всьому світі працівникам заробітна плата виплачується у двох формах: погодинній та відрядній. Погодинною платою вважається та, що нараховується, базуючись на кількості часу, що працівник виконував свою роботу та самої кваліфікації працівника. Відрядною формою оплати праці прийнято вважати ту, що нараховується, базуючись на кількості та якості виробленої продукції чи наданих послуг. У зв'язку з автоматизацією, у світі більшість осіб отримують доходи саме за

погодинною формою оплати, а відрядна форма більш ефективна там, де є багато ручної праці.

Говорячи про макроекономічні фактори впливу на величину оплати праці, можна виділити наступні:

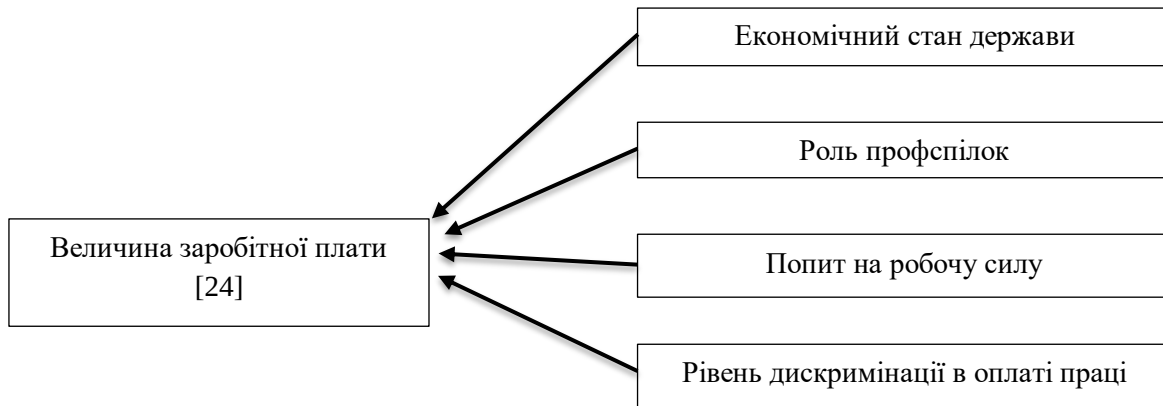


Рис. 1.4. Макроекономічні фактори впливу на рівень заробітної плати

З точки зору бухгалтерського обліку сукупність усіх витрат на заробітні виплати працівникам формують фонд оплати праці, що складається з:

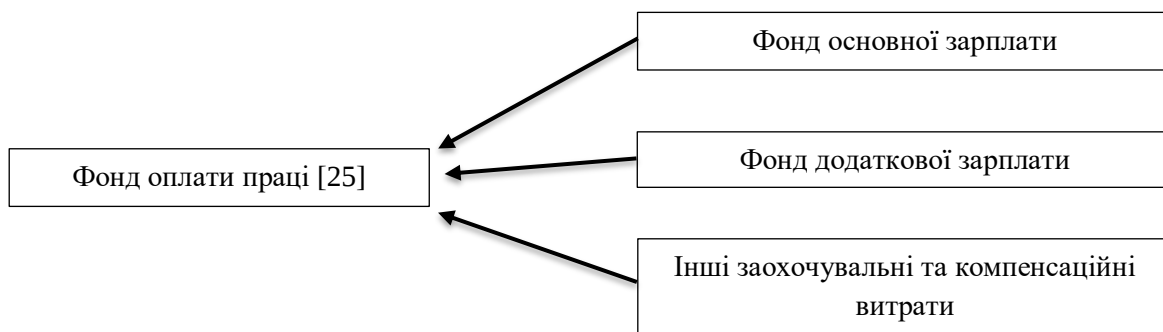


Рис. 1.4. Структура фонду оплати праці

В законодавстві України також вирізняють інші виплати, що не належать до фонду оплати праці:

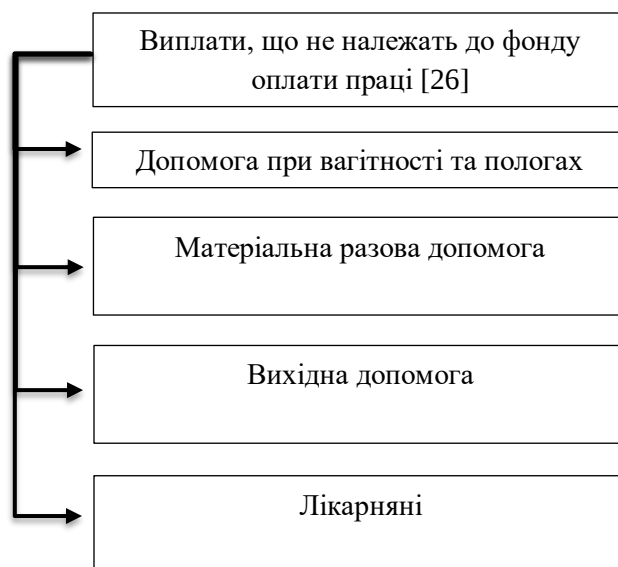


Рис. 1.5. Виплати, що не належать до фонду оплати праці

Вищезазначені виплати, що не належать до фонду оплати праці є інструментом держави з виконання її соціальних функцій. Держава, в рамках виконання своїх соціальних функцій, намагається переглядати розмір заробітних плат для населення, базуючись на рості цін. Це і називається індексацією зарплат.

Технологічна трансформація, глобальна конкуренція і демографічні зміни будуть продовжувати впливати на те, як люди споживають товари та послуги, працюють та, в цілому, живуть. Ці тренди призвели до того, що ринок праці став менш передбачуваним, більш складним, бо з'явилися нові форми залучення працівників до праці, він став також більш динамічним та почав вимагати нових навичок. Все це аж ніяк не йде на користь ситуації з соціальною нерівністю. Тому уряди розвинених і не дуже держав прагнуть дещо «згладити» ці гострі кути, приймаючи таку нормативно-правову базу, що покладає на роботодавців певні обов'язки з виплати грошових сум їх працівникам, що не є безпосередньо пов'язані з їхньою професійною діяльністю на користь компанії. Все більше доказів демонструють, що доступ до тимчасових соціальних виплат, пов'язаних з працездатністю мають позитивний ефект на ринок

праці, на здоров'я працівників та їх сімей і, навіть, сприяють зростання чисельності населення в країні [47].

Отже, поняття заробітної плати суттєво впливає на наше життя та економічне середовище, в якому ми працюємо. Не дарма значна частина уваги західних економістів скерована на вивчення впливу зміни рівня заробітних плат чи пов'язаних з нею нарахуваль, податків на ефективність та благополуччя працівників та бізнесу. Для того, щоб під час працевлаштування були захищені інтереси як працедавця, так і працівника, то важливо, щоб було чітке нормативне регулювання всіх виплат, пов'язаних з оплатою праці та інших видів платежів. Також, щоб були захищені інтереси держави та економічних суб'єктів, нормативне регулювання повинно також стосуватися податків та нарахуваль, для яких базою виступає зарплата працівника.

1.2 Нормативно-правове регулювання трудових відносин та обліку розрахунків з оплати праці

Для того, щоб в учасників трудових відносин не виникало як мотиву так і можливості вчинити не так, як було домовлено заздалегідь, важливим є правове регулювання трудових відносин. Щоб у разі чого, кожна зі сторін могла розраховувати на справедливе рішення суду та захист своїх інтересів. Таким чином це сприяє підвищенню безпеки на ринку праці, зменшення ризиків для якоїсь зі сторін втратити свої ресурси внаслідок порушення умов договору.

Нормативно-правовий акт — це акт вищої юридичної сили, що регулює найважливіші суспільні відносини шляхом встановлення загальнообов'язкових правил, прийнятий в особливому порядку (законодавчим органом влади), або безпосередньо народом [27].

Відповідно до усталеної світової практики закони (як і інші правові акти) в Україні приймаються на підставі Конституції України і повинні відповідати їй.

Говорячи про структурну архітектуру нормативного регулювання оплати праці, варто виділити такі рівні:

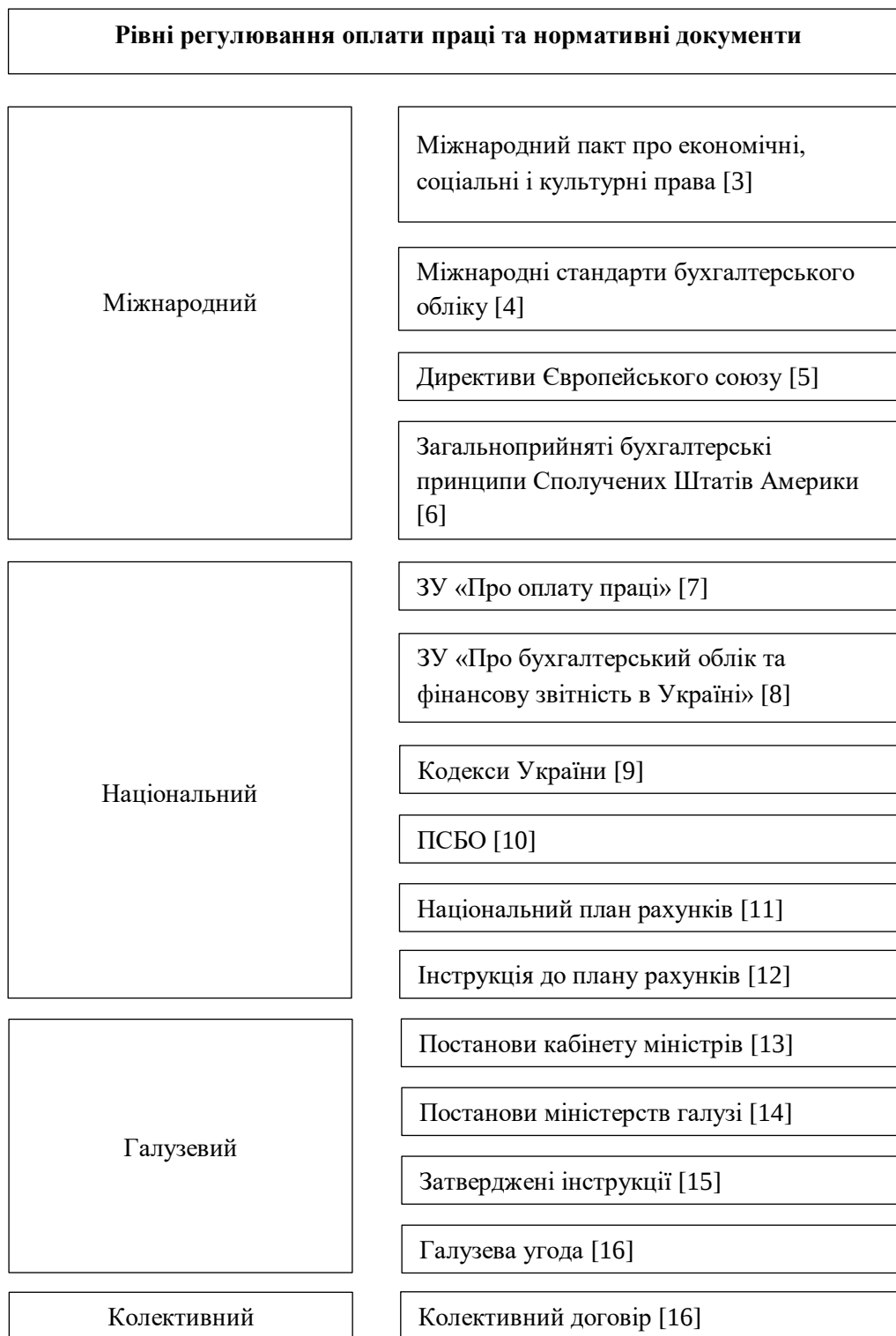


Рис. 1.6. Рівні нормативного регулювання оплати праці

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, що був прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 року (проте вступив в силу

в 1976 році) пропонує цілий перелік прав та свобод, які повинні бути забезпечені кожному громадянину держави, що його підписала. В тому числі, там присутня стаття номер 6, що визнає право на працю, що визначається як можливість кожного заробляти за допомогою вільно обраної та прийнятної роботи. Сторони трудових відносин повинні робити прийнятні кроки стосовно забезпечення цього права включаючи технічні тренінги. Це право покликано гарантувати рівний доступ до працевлаштування і захист працівників від можливих неправомірних дій роботодавця. Оскільки праця повинна бути вільно обраною, то це автоматично забороняє використання дитячої робочої сили та рабської тяж.

Стаття 7 даного пакту говорить про рівну оплату праці за однаково виконану роботу, незважаючи на те, якої національності чи статі, чи релігійного сповідання були працівники, що цю роботу виконали. Також в даній статті зазначається потреба забезпечення безпечного робочого місця, можливість відпочинку від праці, передбачаючи обмеження робочих годин.

Стаття 8 даного пакту засвідчує право робітників об'єднуватися в профсоюзи для захисту своїх прав, також дана стаття передбачає можливість страйку робітників та закріплює за ними дане право. Водночас, у статті прописані обмеження цих прав для працівників спеціальних служб: поліції, військових сил, урядових організацій.

Основним законом, спрямованим на регулювання трудових відносин в Україні, є закон «Про оплату праці», що дає чітке визначення основного терміну:

Заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати. Чинний закон України «Про оплату праці» містить поняття про

порядок встановлення та перегляду заробітної плати, визначення її структури, систему організації її оплати та нарахування. Також там передбачено право працівників на оплату праці та їх захист від зловживань з боку роботодавця. Одним зі способів уникнення суперечок стосовно оплати праці між роботодавцем та робітником є укладення колективного договору, що є угодою між сторонами, за якою вони беруть на себе зобов'язання з належного виконання роботи з одного боку та її вчасної оплати з іншого. Також роботодавець бере обов'язок забезпечити належні умови виконання праці.

Наступним, третім, рівнем регулювання оплати праці є галузевий, та характерні для нього галузеві угоди. Цього типу угоди укладаються на основі чинного законодавства між стороною, що наймає робочу силу (як правило, підприємства) та стороною працівників, інтереси яких представляють профспілкові організації, з метою регулювання норм, в межах галузі, стосовно оплати праці. Важливо також те, що ті норми враховують специфіку галузі та окремих професій в межах галузі та категорій тих працівників.

Важливо зазначити, що даного типу угоди не є регуляторними, тобто законодавчими, актами та згідно чинного законодавства, даного типу угоди є обов'язковими лише для певного типу підприємств-роботодавців, що перебувають в сфері дії ЗУ «Про колективні договори і угоди» а також ЗУ «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності»

Четвертим рівнем регулювання оплати праці є колективний та характерні для нього колективні договори. Підписання колективного договору покликане врегулювати виробничі, трудові та соціально-економічні відносини. Також як мету колективного договору можна визначити узгодження інтересів роботодавця та працівника.

У статті 11 Кодексу законів про працю України написано, що ці договори підписуються на підприємствах, установах, організаціях незважаючи на їхню форму власності чи господарювання. Критерієм є лише те, що організація використовує найману працю і має права юридичної особи. Важливо також зазначити, що даного

типу договори можуть також укладатись в структурних підрозділах підприємства чи іншого роду організації, але це має бути в межах компетенції даних підрозділів. Важливим є те, що умови колективних договорів, що є гіршими від тих, що визначені в законодавстві, не можуть вважатися дійсними. Існує також перелік питань, які локальні договори повинні регулювати, а саме:

- забезпечення продуктивної діяльності;
- встановлення компенсаційних пільг;
- охорона праці;
- забезпечення рівних прав за статевою ознакою;
- режим роботи;
- оплата та нормування праці;
- зміни в організації виробництва та праці.

Даний тип договору може містити інші гарантії та пільги, що не передбачені трудовим законодавством України.

Отже, визначивши окремі рівні регулювання системи оплати праці, звернувши увагу на базові права та та обов'язки сторін трудових відносин, виникає обґрунтована потреба в тому, щоб чітко пролити світло на те, як ці всі речі застосовують на практиці, як вони реалізуються в бухгалтерському обліку, оскільки якщо немає чітко визначеного облікового нормування вищезгаданих соціальних норм, то не можемо говорити і про те, що вони реалізуються на практиці.

1.3 Автоматизація процесу розрахунків та виплат заробітної плати: сучасний стан програмних рішень

Якісне ведення обліку праці є важливим елементом облікової системи та управління, бо, водночас, допомагає визначити суму витрат на оплату праці і, відповідно, це надає необхідну інформацію для визначення фактичної собівартості продукції та дозволяє досягти максимально можливого використання трудових

ресурсів, що є в наявності у підприємства. Цей процес є доволі трудомістким і під час роботи над ним необхідно врахувати багато параметрів:

- право робітників на певний вид виплат;
- законодавчі зміни;
- способи обліку соціальних виплат та зарплати на підприємстві;
- норми системи нарахування та оплати, що є прийнятними на підприємстві.

Автоматизація процесів, пов'язаних з обліком заробітної плати дає змогу людям, відповідальним за дану ділянку роботи, проводити нарахування та розрахунки з великою кількістю працівників вчасно та, іншими словами, ефективно. Автоматизація відкриває широкі можливості для ведення різного роду статистики, що допоможе краще зрозуміти стан справ з трудовою зайнятістю працівників на підприємстві. Процес комп'ютеризації також дозволяє компанії вчасно створювати та відправляти звітну інформацію до регуляторних органів. В багатьох програмних забезпеченнях налагоджена система сповіщень, що не дозволяють бухгалтерам пропустити кінцевий термін подачі звітності. Автоматична програма також може бути ефективною, коли працівники відправляються у відрядження, щоб нарахувати добові, оцифрувати їхні чеки, що свідчать про витрати, понесені в дорозі.

З метою полегшення обліку оплати праці та трудомісткості робіт у цьому напрямку на ринку програмних забезпечень доступні наступні рішення:

Турбо-бухгалтер	1С: Зарплата та Управління персоналом
Колібри	System Applications and Products (SAP)
БЕСТ	Леді Фін
Фінанси без проблем	BAS Бухгалтерія

Рис. 1.7. Одні з наявних на ринку бухгалтерських програмних забезпечень

До прикладу, одним з представлених на ринку рішень на даний момент є конфігурація «1С: Зарплата та Управління персоналом». Така конфігурація може

виявитися ефективною для компаній з великою кількістю найманих працівників, різного роду утримань для працівників та доплат, з різноманітними формами зайнятості. Ця програма дозволяє без особливих складнощів ефективно обліковувати кадрові управлінські дані для певної кількості підприємств. Вести документацію, що стосується процесу відбору та працевлаштування кадрів та автоматизувати цей процес, а також процес оцінювання кандидатів на посади. Вона дозволяє розробляти та імплементувати системи грошового стимулу для працівників, що відповідають критеріям ефективності.

Іншим представленим на території України іноземним програмним забезпеченням є SAP (System Applications and Products), що виступає як програмне забезпечення, що створює централізовану систему для бізнесу, що дозволяє кожному департаменту отримати доступ та ділитися спільними даними, щоб зробити бізнес-комунікацію всередині компанії більш ефективною [48]. SAP створює так званий Enterprise resource planning, середовище що дозволяє менеджменту компанії керувати найважливішими функціями бізнесу в одному місці. Наприклад, продажі, закупки, трудові кадри, маркетинг та реклама. Тобто сам вміщує в себе всі найважливіші функції, які повинно містити бухгалтерське програмне забезпечення: облік заробітної плати, подання звітності, можливість комунікувати з іншими відділами стосовно обліку та виплати зарплати.

Говорячи про український продукт для автоматизації обліку заробітних плат та різного роду утримань чи нарахувань, варто згадати про систему BAS Бухгалтерія, в якій присутній сучасний та дружній до користувача інтерфейс, можливість одночасно вести облікову діяльність для різних організацій з різними системами оподаткування. Також варто згадати про інші особливості BAS Бухгалтерія, а саме:

- можливість автоматизації депонування заробітних виплат;
- автоматизація формування звітності по ЄСВ та ПДФО;
- автоматизований переказ грошей на банківські рахунки персоналу;
- автоматизація нарахування на основі окладу.

BAS Бухгалтерія також має перелік певних розширених функцій:

- штатний розпис;
- використання відпустків;
- розрахунок робочого часу;
- розрахунок лікарняних, відпускних по середньому заробітку;
- розрахунок понаднормових по заздалегідь складеним формулам [28].

Також вартим уваги є інше українське програмне забезпечення для обліку, а саме «Парус-Підприємство», що ще з 1991-го року постачає на ринок «Парус-Заробітна плата» [29], що здатне задовольнити широкий спектр потреб клієнтів: в програмі реалізовано багато функцій, що дозволяють вести облік заробітної плати майже на будь-якому підприємстві з певною його специфікою. Але програма не надає достатніх можливостей для повної автоматизації цього рутинного процесу, тому суттєво поступається іншим, більш відомим аналогам на ринку.

З розвитком технологій невпинно зростає обсяг та якість ІТ-послуг на ринку, що робить програмні забезпечення для ведення обліку доступнішими для невеликих фірм з обмеженими бюджетами. Власне, вартість імплементації ІТ-систем є основною та єдиним серйозним недоліком на шляху до автоматизації процесу обліку заробітної плати. Для компанії, що вирішила автоматизувати процес нарахування заробітної плати та інших податкових та соціальних зобов'язань як перед бюджетом, так і перед самими працівниками, є два шляхи, коли вона починає вивчати ринок ІТ-пропозиції. Перший, це можливість знайти підрядника, що може створити спеціалізовану програму, що враховуватиме всю специфіку діяльності підприємства: особливості його операційної діяльності, специфічні умови трудових та колективних договорів, особливості облікової політики. Другий — придбати ліцензійний пакет однієї з уже наявних на ринку програм. Цей варіант вбачається більш надійним, дешевшим та, очевидно, вимагає менше часових втрат. Це особливо актуально для компаній з типовими бізнес-процесами та обліковими політиками. Відома практика, коли підприємства автоматизують не увесь облік оплати праці загалом, а лише певні ділянки:

- облік та нарахування оплати праці;

- облік та контроль виробництва та заробітні плати робітників;
- облік нарахувань та утримань з заробітної плати;
- аналітичний облік у розрізі окремих працівників та інші.

Під час роботи з автоматизованими системами обліку можуть виникати проблеми:

- 1) людський фактор, що може проявлятися у банальній кваліфікації, що може виявитися недостатньою, у певного роду халатності, байдужості, у прагненні наживи не надто чесним способом, що може призвести до навмисного спотворення інформації в облікових програмах;
- 2) несправності, викликані програмним забезпеченням, що містить певні функціональні недоліки, невідповідності обладнання до технічних норм, порушення умов експлуатації технічних засобів чи програмного забезпечення чи невідповідне зберігання носіїв інформації.

Облік в мережі в Україні на більш ранніх етапах свого розвитку, аніж в країнах з розвиненою економікою. Зразком обліку в мережі може виступати доволі поширена мова фінансової звітності Extensible Business Reporting Language (XBRL), основною метою якого є регулювання обміну фінансовою інформацією, в основному, фінансовою звітністю підприємств. Законодавство України з 2021-го року зобов'язало всі підприємства, що становлять суспільний інтерес, включаючи банківські та небанківські фінансові установи використовувати цей формат передачі фінансової інформації для квартальної та річної фінансової звітності [30]. Першим програмним забезпеченням серед тих, що представлені в Україні, хто надав клієнтам можливість подавати звітність у форматі XBRL було програмне забезпечення M.E.Doc.

Сьогодні на ринку IT-послуг, що задовольняють широкий спектр споживчих потреб і, в тому числі, потреби якісного та ефективного обліку заробітної плати, є чітка тенденція та бажання споживачів, щоб їхні облікові програмні забезпечення опиралися саме на технології «хмари». Даного роду технології вже стали реальністю та навіть нормою в обліку, без якої складно уявити ефективну роботу [49]. Оскільки це дозволяє суттєво економити на закупівлі обладнання для серверу, можливості

оперативно полагодити програмне забезпечення, якщо виникають поломки, можливості швидко змінити принципи роботи в залежності від зміни потреб. Також дана технологія дозволяє менше витратитися на безпеку даних, оскільки завдання, в основному, делегуються фірмі, що постачає ІТ-послуги. Очевидно, що дана технологія має високий потенціал та буде і надалі затребувана в бухгалтерському обліку і не тільки в тій його частині, що стосується обліку заробітної плати.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОМУ ФАХОВОМУ КОЛЕДЖІ ТЕХНОЛОГІЙ ТА БІЗНЕСУ

2.1 Особливості організації обліку з оплати праці працівниками закладу освіти

Кожна установа, незважаючи на тип власності, мету діяльності чи розміри, повинна мати чітку організацію всередині системи зі своїм керівництвом. Менеджмент, у свою чергу, повинен бути чітко проінформованим стосовно доходів та видатків підприємства чи державної установи. Щоб домогтися збору інформації та того, щоб вона була повною, своєчасною, вартою довіри, підходящою для порівняння, потрібно організувати систему збору, обробки та зберігання даної інформації. Особливо важливо організувати облік на ділянці розрахунків з оплати праці, оскільки завжди існує характерний для даного типу господарських транзакцій ризик шахрайства. В першу чергу це стосується заробітних плат адміністрації, оскільки вона має важелі впливу для проведення таких шахрайських дій. Як правило, за відсутності належного контролю та за наявності факту невдоволення рівнем заробітної плати, такі шахрайства відбуваються.

Дослідження особливостей організації і методики бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці в умовах застосування комп'ютерних технологій проведено на прикладі фінансово-господарської діяльності Івано-Франківського фахового коледжу технологій та бізнесу (далі по тексту - ІФФКТБ), де є всі можливості висвітлення та розкриття обраної теми дипломної роботи, формування висновків та пропозицій в частині обліково-аналітичних робіт з урахуванням галузевої приналежності досліджуваного підприємства.

Предметом діяльності Івано-Франківського державного коледжу технологій та бізнесу є надання якісних і практичних освітніх послуг здобувачам освіти.

Основною метою діяльності Івано-Франківського фахового коледжу технологій та бізнесу є підготовка фахівців за освітньо-професійним ступенем «фаховий молодший бакалавр» на основі базової та повної загальної середньої освіти,

професійної (професійно-технічної) освіти, створення навчально-методичних, виховних, організаційних, матеріальних та інших умов для здобуття громадянами фахової передвищої освіти.

Основними завданнями фахового коледжу є:

1. забезпечення реалізації права громадян на фахову передвищу освіту;
2. провадження на високому рівні освітньої діяльності, яка забезпечує здобуття особами фахової передвищої освіти за обраними ними спеціальностями;
3. участь у забезпечення суспільного та економічного розвитку держави шляхом формування людського капіталу;
4. забезпечення органічного поєднання у робочому процесі теоретичної інформації та практичного досвіду;
5. ефективне використання майна і коштів для провадження освітньої діяльності;
6. поширення знань серед населення.[31].

Для того, щоб краще зрозуміти те, як функціонує Івано-Франківський державний коледж технологій та бізнесу варто глянути на його організаційну структуру:

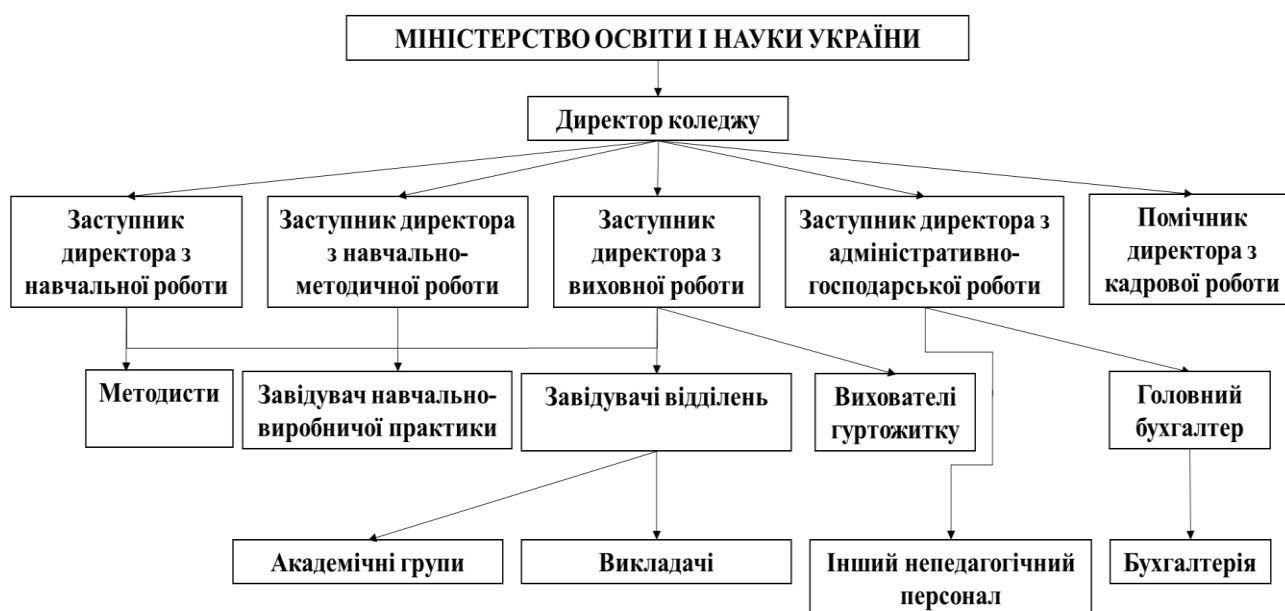


Рис. 2.1 Організаційна структура Івано-Франківського державного коледжу технологій та бізнесу

Бухгалтерія коледжу складається з близько п'яти працівників включно з головним бухгалтером. Бухгалтерія відповідно до покладених завдань здійснює бухгалтерський облік та складає фінансову і бюджетну звітність відповідно до національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку в державному секторі, а також інших нормативно-правових актів щодо ведення бухгалтерського обліку.

Працівники бухгалтерії зобов'язані виконувати обов'язки у відповідності до принципів, що викладені у затвердженій обліковій політиці коледжу. В обліковій політиці ІФФКТБ чітко зазначені принципи з організації бухгалтерського обліку необоротних активів, запасів, доходів та витрат.

Дана облікова політика коледжу класифікує витрати за такими групами:

- витрати за обмінними операціями. Сюди відноситься амортизація, відрахування на соціальні заходи, інші витрати, фінансові витрати (пов'язані з кредитами тощо), матеріальні витрати і, звісно ж, витрати на оплату праці, що здійснюються в процесі основної діяльності суб'єкта державного сектору та на виконання бюджетних програм (заробітна плата, грошове забезпечення військовослужбовців), а також витрати на оплату праці, пов'язані із організацією та наданням послуг, виготовленням продукції, виконанням робіт;
- витрати за необмінними операціями. Сюди відносяться різного роду трансферти (субсидії, гранти, соціальні виплати тощо).

Варто також зазначити, що у відповідності до факту, що дана установа перебуває у державній формі власності, її облікова політика складена у відповідності до національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку (далі - НПСБО) в державному секторі з урахуванням загальних єдиних підходів визначення облікової політики навчальних закладів та бюджетних установ, які належать до сфери управління Міністерства освіти і науки України.

Зважаючи на те, що однією з найбільш значних статей витрат є саме витрати на оплату праці, то завдяки цьому актуалізується потреба у використанні національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 «Виплати

працівникам», що був затверджений наказом Міністерства фінансів України від 29 грудня 2011 року [32].

Що ж стосується застосування вищезгаданої потреби в якісному веденні обліку, то тут також важливу роль грає первинний облік і його організація. Без розуміння цього аспекту неможливе розуміння обліку оплати праці в цілому.

Що ж стосується документального оформлення трудових відносин, у бухгалтерії на підставі копій наказів відкриваються картки-довідки або особові рахунки на кожного працівника, прийнятого на роботу, видаються розрахункові книжки, вноситься прізвище в табель. На керівних працівників додатково оформляється особовий листок з відділу кадрів. Облік наявності та складу персоналу установи веде відділ кадрів на підставі таких первинних документів типових форм, затверджених наказом Державного комітету статистики України від 05.12.2008 року (із наступними змінами) [33].

Контроль за дотриманням розпорядку трудового дня здійснюється за допомогою табельного обліку і формалізується у вигляді табеля обліку використання робочого часу. Табель – це іменний список працівників у розрізі відповідних структурних підрозділів, де фіксується щоденна кількість відпрацьованих годин. Впродовж місяця у табелі у вигляді умовних позначень фіксується інформація про приходи та неявки на роботу на основі відповідних документів – довідок про виклик у військкомат, до суду, листів про тимчасову непрацездатність тощо. Крім табельного обліку, у коледжі здійснюється нормування робіт у годинах за допомогою нормованих завдань. Тобто для виконання відповідних функцій та обсягу робіт встановлюється норма обслуговування. Так, у коледжі встановлено норми на перевірку контрольних, курсових робіт, керівництво дипломними проектами, дисертаціями.

Відповідно до Кодексу законів про працю в Україні [9] робочий тиждень не перевищує 40 годин, при цьому він може бути як п'ятиденним, так і шестиденним. Але існує певна категорія працівників, для яких встановлена скорочена тривалість робочого часу. Скорочений робочий час встановлено, наприклад, для деяких

працівників розумової праці, діяльність яких пов'язана з підвищеним інтелектуальним і нервовим напруженням. До них, зокрема, належать викладачі, вчителі, лікарі.

Говорячи про нарахування заробітної плати, то це здійснюється раз на місяць на основі розпорядчих та первинних документів з обліку відпрацьованого часу. В коледжі однозначно превалює погодинна оплата праці і нарахування основної та додаткової заробітної плати здійснюється на підставі штатного розкладу, тарифної сітки, наказів про прийом на роботу, про присвоєння розрядів, про надання відпустки, припинення трудового договору, а також табеля обліку використання робочого часу.

Що ж стосується додаткової заробітної плати, то понаднормово відпрацьований час нараховується у подвійному розмірі ставки. У святкові та неробочі дні - також у подвійному розмірі.

Також у працівників Івано-Франківського фахового коледжу технологій та бізнесу, як і в працівників інших державних підприємств, є можливість отримувати надбавки, що залежать від років досвіду, високі досягнення праці та за ранг.

У Івано-Франківському фаховому коледжі технологій та бізнесу працівники (як педагогічні, так і інші) мають право на відпустки, що передбачені Конституцією України, Законом України «Про відпустки», а також КЗпП України.

При обчисленні середньої заробітної плати для нарахування виплат за час чергової, додаткової (творчої) відпусток або компенсації за невикористану відпустку до уваги береться заробітна плата за останні 12 місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористану відпустку. Якщо працівник працював в коледжі менше року, то середній зарібок обчислюється, виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто з першого числа наступного місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, у якому надається відпустка або виплачується компенсація за невикористану відпустку [34]. Підставою для нарахування відпускних є заява працівника про відпустку, на підставі якої за згодою керівника оформляється наказ про відпустку тієї чи іншої особи.

Якщо святкові та неробочі дні припадають на період відпустки, то вони у розрахунок тривалості відпустки не включаються і не оплачуються.

При визначенні середньої зарплати для розрахунку оплати за час відпустки враховують такі виплати: основна зарплата, доплати і надбавки (за понаднормову роботу і роботу в нічний час, за суміщення посад, розширення зон обслуговування, умови праці, інтенсивність праці, вислугу років), виробничі премії, винагороди за підсумками року, допомога з тимчасової непрацездатності, виплата за середнім заробітком (за час виконання державних і громадських обов'язків, службових відряджень тощо).

Якщо відпустка починається в одному, а закінчується у наступному місяці, то суму оплати визначають окремо за кожен місяць. Це необхідно для правильного розрахунку сукупного оподатковуваного доходу для відрахування прибуткового податку.

При обчисленні середньої заробітної плати з метою розрахунку допомоги з тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, потрібно врахувати, що якщо працівник працював менше шести календарних місяців, середній заробіток обчислюється, виходячи з виплат за фактично відпрацьований час. Підставою для нарахування допомоги з тимчасової непрацездатності є подані до бухгалтерії листки непрацездатності (лікарняний листок), де й відображається кількість днів хвороби працівника. Лікарняні листки підшиваються в окрему папку і нумеруються у хронологічному порядку з початку року, де на кожному лікарняному листку проставляється номер розрахунково-платіжної відомості, в яку він врахований для нарахування.

Допомога з тимчасової непрацездатності виплачується застрахованим працівникам за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності лише починаючи з шостого дня непрацездатності [50]. А перші 5 днів оплачуються за рахунок коштів установи і відносяться на видатки за кодом економічної класифікації «Нарахування на заробітну плату».

Отже, доволі важливу частину даного процесу відіграють документи. Як загальновідомо, первинний документ – це необхідна умова для відображення господарської транзакції в регістрах обліку. Якщо документи складені неправильно, умисно чи ні, то це викривляє облікові дані, які мають прямий вплив на фінансову звітність. І те, наскільки сильно, матеріально, будуть спотворені дані у фінансовій звітності, на пряму впливатиме на те, які рішення прийматимуть споживачі фінансової звітності. Коли це державна структура, то це ще не так критично, оскільки ймовірність її банкрутства менша через можливості користуватися державними дотаціями. Але якщо це стосується приватних підприємств, то тоді контрагенти змушені доволі скептично ставитися до чисел у звітності.

Ось чому необхідно організувати правильний процес документообігу та архівації документів. Адже це є важливою передумовою для подальшого ведення синтетичного та аналітичного обліку.

2.2 Методика синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці у закладі освіти

Для того, щоб ефективно зберігати та, в подальшому, використовувати інформацію стосовно нарахування та виплати заробітної плати, а також відображати різного роду нарахування та утримання, використовують метод подвійного запису. Метод цей перевірений часом, протягом багатьох століть, і використовується у всьому світі для ведення обліку активів, зобов'язань та власного капіталу.

У процесі дослідження встановлено, що для обліку розрахунків з оплати праці у бухгалтерії коледжу використовують рахунок 65 «Розрахунки з оплати праці». Даний рахунок містить наступні аналітичні рахунки:

- 6511 «Розрахунки із заробітної плати»;
- 6512 «Розрахунки з виплати стипендій, пенсій, допомоги та інших трансфертів населенню»;
- 6513 «Розрахунки з працівниками за товари, продані в кредит»;

- 6514 «Розрахунки з працівниками за безготівковими перерахуваннями на рахунки з вкладів у банках»;
- 6515 «Розрахунки з працівниками за безготівковими перерахуваннями внесків за договорами добровільного страхування»;
- 6516 «Розрахунки з членами профспілки за безготівковими перерахуваннями сум членських профспілкових внесків»;
- 6517 «Розрахунки з працівниками за позиками банків»;
- 6518 «Розрахунки за виконавчими документами та інші утримання»;
- 6519 «Інші розрахунки за виконані роботи».

Рахунок 65 «Розрахунки з оплати праці» призначений для обліку й узагальнення інформації про розрахунки за виплатами працівникам із заробітної плати, допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, студентам, аспірантам і учням зі стипендій та інших подібних виплат.

За кредитом рахунку відображаються суми нарахованої працівникам заробітної плати, матеріальної допомоги, премій, допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю тощо, суми, що утримуються із заробітної плати за дорученнями-зобов'язаннями працівників, суми стипендій, пенсій, допомоги та інших трансфертів населенню, суми, що утримуються із заробітної плати, стипендій, пенсій, допомоги тощо за виконавчими листами та іншими документами, суми нарахованих гонорарів, що виплачуються позаштатному складу, за дебетом - їх виплата, утримання з них, перерахування за призначенням утриманих із заробітної плати сум, а також суми, що не отримані в строк і віднесені на субрахунки «Розрахунки з депонентами».

Таблиця 2.1

**Типова кореспонденція рахунків з обліку розрахунків з оплати праці у
Івано-Франківському фаховому коледжі технологій та бізнесу**

Зміст господарської операції	Дебет	Кредит
Нарахування заробітної плати	8011, 8111 «Витрати на оплату праці»	6511 «Розрахунки із заробітної плати»
Нарахування стипендій	8011 «Витрати на оплату праці»	6512 «Розрахунки з виплати стипендій, пенсій, допомоги та інших трансфертів населенню»
Нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	8012, 8112 «Відрахування на соціальні заходи»	6313 «Розрахунки із загальнообов'язкового державного соціального страхування»
Нарахування суми допомоги з тимчасової непрацездатності, що сплачуються за рахунок коштів суб'єкта державного сектору	8011, 8111 «Витрати на оплату праці»	6511 «Розрахунки із заробітної плати»
Нарахування суми допомоги з тимчасової непрацездатності, що здійснюється за рахунок Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності тощо	2114 «Дебіторська заборгованість за розрахунками із соціального страхування»	6511 «Розрахунки із заробітної плати»
Надходження на рахунки суб'єкта державного сектору грошових коштів для виплати працівникам допомоги з тимчасової непрацездатності відповідно до законодавства	2314 (2324) «Інші рахунки в Казначействі»	2114 (2124) «Дебіторська заборгованість за розрахунками із соціального страхування»
Нарахування сум субсидій, допомоги, пільг з оплати спожитих житлово-комунальних послуг та послуг зв'язку (у частині абонентної плати за користування квартирним телефоном), компенсацій громадянам з бюджету, на що згідно із законодавством мають право відповідні категорії громадян	8511 «Витрати за необмінними операціями»	6414 «Розрахунки за спеціальними видами платежів», 6415 «Розрахунки з іншими кредиторами»
Здійснення утримань із заробітної плати та стипендій відповідно до законодавства	6511 «Розрахунки із заробітної плати», 6512 «Розрахунки з виплати стипендій, пенсій, допомоги та інших трансфертів населенню»	6311 «Розрахунки з бюджетом за податками і зборами», 6313 «Розрахунки із загальнообов'язкового державного соціального

		страхування», 6416 «Розрахунки за страхуванням», 6513 «Розрахунки з працівниками за товари, продані в кредит», 6514 «Розрахунки з працівниками за безготівковими перерахунками на рахунки з вкладів у банках», 6516 «Розрахунки з членами профспілки за безготівковими перерахунками сум членських профспілкових внесків»
--	--	--

Головним розрахунковим документом, що містить зведену інформацію щодо розрахунків по заробітній платі, є розрахунково-платіжна відомість (реєстр аналітичного обліку розрахунків із заробітної плати). До неї заносяться:

- прізвище, ім'я та по батькові працівника;
- табельний номер;
- категорія персоналу, до якого відноситься працівник;
- кількість відпрацьованих днів, годин;
- нарахована сума за видами оплат;
- утримання;
- заборгованість працівника, якщо вона є;
- сума до видачі.

Підставою для складання розрахунково-платіжних відомостей може бути:

- наказ про зарахування, звільнення і переміщення працівників відповідно до затверджених штатів і ставок заробітної плати;
- документи з обліку відпрацьованого часу і виробітку;
- лікарняні листки;
- розрахунково-платіжні відомості за минулий місяць;
- виконавчі листи судових органів;

- платіжні відомості на видачу авансу та інші.

При складанні цих відомостей в бухгалтерії використовуються таблиці тарифних ставок, ставок податків, довідники з трудового законодавства та інші дані, що полегшують підрахунок заробітної плати та утримань з неї.

При уході працівників у відпустку розрахунки з ними здійснюються в записці-розрахунку, а належна їм заробітна плата виплачується за платіжною відомістю. Нараховані, утримані і виплачені суми за цими відомостями включаються в розрахунково-платіжну відомість за поточний місяць.

Як правило, заробітна плата виплачується два рази на місяць у вигляді авансу і залишкової суми заробітної плати. Аванс – це частина заробітної плати (як правило 50 %), що виплачується за першу половину місяця з урахуванням усіх податків і зборів, що підлягають утриманню [35]. Зміна планового авансу відбувається за умов невиходів на роботу у першій половині місяця: у бухгалтерію надається довідка про зміну планового авансу. Виплата авансу здійснюється за платіжною відомістю.

Розрахунково-платіжні документи з нарахування та виплати заробітної плати складаються, підписуються та перевіряються бухгалтером розрахункового відділу. На документах платіжного характеру керівник та головний бухгалтер своїми підписами підтверджують дозвіл на виплату заробітної плати у відповідному обсязі та у встановлені строки.

Виплата заробітної плати здійснюється в триденний термін (враховуючи день отримання коштів з банку), після чого касир «закриває» платіжну відомість, тобто напроти прізвищ працівників, які не отримали заробітну плату, він проставляє штампелем чи робить помітку від руки «Депоновано». В кінці відомості касир фіксує суми фактично виданої та неотриманої заробітної плати, звіряє ці цифри із загальною сумою за відомістю та підтверджує попередні записи своїм підписом. Задепоновані суми заносять до реєстру депонованих сум і одночасно відображають їх у книзі обліку депонентів.

Після ретельної перевірки відміток, зроблених касиром у платіжних і розрахунково-платіжних відомостях, підрахунку виданих і депонованих сум на

виплачені суми заробітної плати складається видатковий касовий ордер, який оформляється в установленому порядку і реєструється в журналі реєстрації прибуткових і видаткових касових ордерів. На платіжних і розрахунково-платіжних відомостях проставляється дата і номер видаткового касового ордера, за яким здійснено списання коштів у касі.

Сума не отриманої працівниками заробітної плати повертаються на поточний (реєстраційний) рахунок на наступний день після закінчення терміну виплати заробітної плати. Аналітичний облік депонованих сум ведеться у книзі аналітичного обліку депонованої заробітної плати, в якій відкриваються окремі рахунки на кожного депонента. Депонована заробітна плата видається за видатковими касовими ордерами чи депонентськими картками.

Виплати, що з будь-яких причин не збігаються зі строками виплати заробітної плати (це можуть бути кошти на відпустку, позапланові аванси і т.п.), оформлюються видатковими касовими ордерами, в яких робиться помітка «Разовий розрахунок по заробітній платі».

Пропоную розглянути баланс Івано-Франківського державного коледжу технологій та бізнесу за 2021 рік, щоб побачити кінцеву мету якісного обліку в освітній установі [Додаток А]

Отже, інформація, що збирається на щоденній основі є вкрай необхідною для прийняття правильних, якісних, своєчасних рішень з організації господарської діяльності в установі коледжу. Фінанси виступають, крім всього іншого, важливим індикатором стабільності установи та її здатності продовжувати свою діяльність і надалі. Важливий фактор того, що рішення, прийняті менеджментом раніше, працюють, або ж ні.

2.3 Автоматизація обліку розрахунків з оплати праці у закладі освіти: досягнення та перспективи

Раніше установа коледжу, як і більшість державних установ, використовували в якості автоматизованої облікової системи 1С. Починаючи з 1 січня 2018 року згідно Указу Президента України №133/2017 від 15 травня 2017 року введено в дію рішення Ради національної безпеки і оборони України від 28 квітня 2017 року «Про застосування персональних спеціальних економічних та інших обмежувальних заходів (санкцій)» [36]. Дане рішення покликане обмежити діяльність компаній-розробників програмного забезпечення країни-агресора.

Таким чином працівники бухгалтерії були змушені змінити програмне забезпечення, яке вони використовували, щоб відповідати вимогам законодавства України.

Сьогодні більшість розрахунків відбуваються з застосуванням ексел-таблиць та використанням стандартизованих шаблонів, в яких є прописані всі формули. Коли працівник бухгалтерії просто вносить цифру, вона автоматично береться до уваги програмним забезпеченням і впливає на кінцевий результат. Зі слів працівників, це доволі зручне рішення. Кожен працівник бухгалтерії володіє хорошими навичками роботи в даній програмі, що підкріплюється багаторічним досвідом та немалою кількістю відвіданих тренінгів з роботи в даній програмі.

Також, на жаль, велика частина роботи виконується в ручному режимі, оскільки, очевидно, Microsoft Excel не є програмним забезпеченням, що спеціалізується на обліку, тим паче обліку заробітної плати працівників. Велика кількість реєстрів та інших документів потребують ручного заповнення. На мою думку, програма є доволі корисною, але просто не здатна змагатися з продуктами, що створені спеціально під вирішення таких завдань.

Особисто моєю рекомендацією була б система автоматизації обліку та управління ISpro. Це український продукт, що розроблений компанією «Інтелект-Сервіс» і яка чудово може підійти бюджетним організаціям різного профілю. Також

він регулярно оновлюється компанією-розробником, що значно зменшує ймовірність крадіжки даних чи їх умисного пошкодження за допомогою програм-шкідників. На мою думку, цей фактор стає особливо актуальним в нас час, коли масштаби кіберзлочинності лише зростають та зростатимуть і надалі.

Ще одним фактором, на який я б звернув увагу, що пов'язаний з регулярними оновленнями, є те, що працівники підприємств та установ, які є клієнтами компанії-розробника, мають змогу, коли з'являється необхідність, проходять тренінги з підвищення кваліфікації і це, в тому числі, стосується ділянки роботи з програмним забезпеченням, що використовується ними для обліку і підготовки звітності. Розробник програмного забезпечення регулярно випускає оновлення програмного забезпечення і, якщо випущене оновлення стосується функціоналу даної програми, то надсилає на електронні скриньки клієнтів інструкції, що допомагають розібратися з нововведеннями.

В даній програмі доступні наступні модулі:

- бухгалтерський облік;
- управління закупками;
- облік основних засобів;
- управління студентами;
- облік коштів;
- облік договорів;
- облік комунальних послуг;
- податковий облік;
- управління персоналом [37].

В модулі «Бухгалтерський облік» доступний мультивалютний облік, внутрішня і зовнішня бухгалтерська звітність, оперативний аналіз звітностей, багаторівневий аналітичний облік по контрагентах, підрозділах, співробітниках, статтями витрат.

В модулі, присвяченому управлінню закупками є можливість формування замовлення постачальникам стосовно постачання товарів та послуг; облік повернень товару постачальникам; реєстрація товарних накладних

Функціями модуля, присвяченого основним засобам є ведення картотеки основних засобів; реєстрація документів про прибуття та вибуття основних засобів; нарахування амортизації; переоцінка основних засобів; інвентаризація основних засобів на нематеріальних активів; формування і висновки звітів по обліку основних засобів; ведення спеціальних довідників.

Також доволі зручним для роботи освітньої установи є модуль, що присвячений обліку взаємовідносин з студентами. До прикладу, ведення особових справ студентів, формування наказів по студентам, ведення документообігу по студентам від поступлення до закінчення навчального закладу, розрахунок стипендій, інших нарахувань, оплати за гуртожиток; розрахунок середнього балу; формування екзаменаційної відомості; формування графіку екзаменаційної сесії; призначення стипендії на підставі середнього балу.

Очевидним є також наявність модулю, присвяченого обліку коштів, де можливо вести кошторис організації; облік отриманих асигнувань; створення банківських платіжних документів; ведення юридичних і фінансових зобов'язань; облік депонованої заробітної плати; оборотно-сальдовий баланс в розрізі аналітики; створення авансових звітів та облік розрахунків з підзвітними особами; облік обороту грошових коштів спеціального та загального фондів.

В контексті теми дипломної роботи для нас цікавим є модуль управління персоналом, в якому є два розділи: «облік праці й заробітної плати» та «облік кадрів». Є доступною картотека, що є доволі зручною в користуванні, оскільки є поділ на підрозділи, в яких знаходяться працівники, існують різного роду фільтри для швидкого пошуку. Сама особова картка працівника містить багато корисної і зібраної в одному місці інформації:

Інформація, доступна для відображення в особовій картці працівника в програмі ISpro	
Прізвище, ім'я та по батькові	Графік роботи
Підрозділ	Тарифікація
Розрахункові дані	Кваліфікаційна категорія
Накази	Дата прийому на роботу
Історія відряджень	Стаж для розрахунку вислуги років
Відпустки (минулі та заплановані)	Перелік розрахункових листів

Рис. 2.2 Інформація, доступна для відображення в особовій картці працівника в програмі ISpro

Варто звернути увагу, що також присутня можливість формувати документи з необхідними значеннями та друкувати їх. Це такі типові документи як: лікарняні, відпускні записки, премії, відрядження, тарифікаційний список (як за окремими підрозділами, так і загалом). Якщо протягом навчального року з'являється необхідність створити коригування тарифікації, програма це дозволяє.

Програма має можливість формувати виплати по працівникам для зведення облікового місяця. Наприклад, є можливість формувати платіжні відомості для відправки в касу чи через банк.

Доступною є можливість формування звіту з єдиного соціального внеску за результатами кожного облікового місяця. Дані звіряються по кожній таблиці, перевіряються типи нарахувань та утримань.

«Облік кадрів» є, свого роду, допоміжним для заробітної плати. В ньому присутня своя картотека, є вкладка з наказами, які кадрова служба може передавати

напряму, підтвердивши дані. Ці накази надають, як правило, розрахункові дані для обліку, наприклад, періоду відпустки та обліку відпускних виплат.

Ще в даному модулі можлива робота з графіками відпустки, робота з штатним розписом. Програма, згідно даних картотеки формує штатний розпис, він коригується до моменту затвердження. Є опція внесення інформації про вакантні посади та, очевидно, є можливість друку. Всі форми мають можливість бути експортованими до знайомих кожному бухгалтеру програм MS Excel та MS Word, а також в програму вмонтована можливість експортувати звітність в програму M.E.Doc.

Пропоную, для повноти картини, підсумувати вищезгадану інформацію, а також доповнити її новою стосовно того, які можливості надає програма на тій ділянці обліку, яка є характерною для кожної державної та недержавної установи та яка відповідає за одну з найбільших статей витрат в Івано-Франківському фаховому коледжі технологій та бізнесу.

На рисунку 2.3, що відображений нижче, перелічені можливості даного програмного забезпечення:

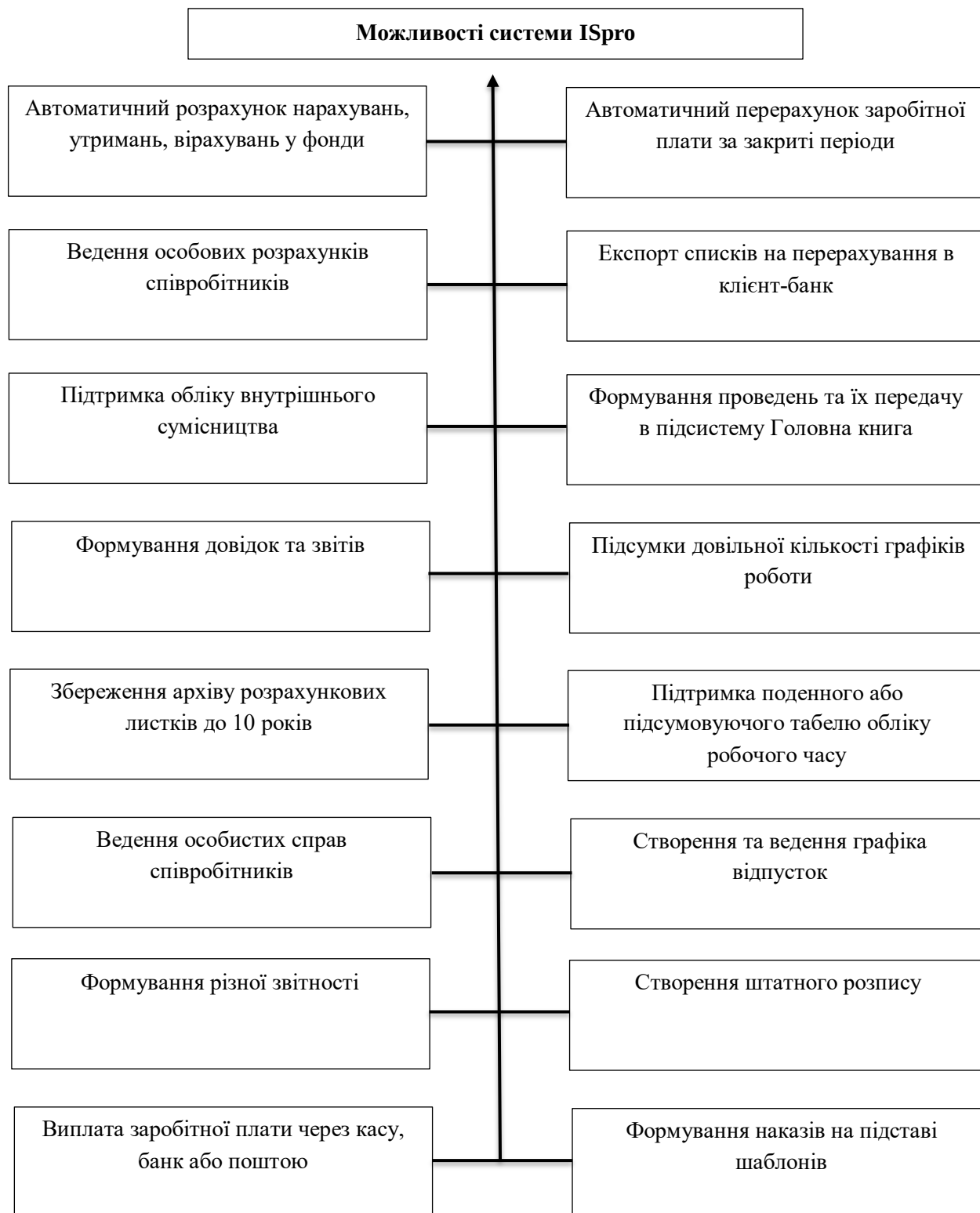


Рис. 2.3. Можливості програми ISpro стосовно обліку оплати праці

Отже, як бачимо з наведених вище даних, автоматизація процесів в сучасних реаліях цілком можлива та, з іншого боку, необхідна. Це допомагає значно

зекономити час, що витрачається на рутинні справи, наприклад, заповнення первинних документів чи розрахунок нарахувань та утримань з заробітних плат всіх працівників Івано-Франківського фахового коледжу технологій та бізнесу. Зі слів працівників, їхню роботу буде автоматизовано найближчим часом і це, однозначно, дозволить підвищити ефективність використання часових та трудових ресурсів для державної установи.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1 Аналіз динаміки і структури трудових ресурсів у закладі освіти

Зовнішнє середовище, в межах якого провадять свою діяльність різного роду комерційні та некомерційні організації змінюється надзвичайно швидко. Глобалізація призводить до посилення конкуренції через стрімке стирання географічних кордонів.

Як уже згадувалося у даній роботі, для того, щоб забезпечити керівників будь-якої ланки вичерпною, вчасною та вартою довіри інформацією для прийняття рішень, то потрібно налагодити систему, що збиратиме в межах організації інформацію та оброблятиме її для того, щоб подати у вигляді, що буде зручним для прийняття ефективних рішень.

Діяльність даної системи має бути задокументованою та якомога більше автоматизованою, щоб звести до мінімуму можливість неправдивого подання інформації через людський фактор чи шахрайство.

Досліджуючи фінансово-господарську діяльність Івано-Франківського фахового коледжу технологій та бізнесу, можна зазначити, що там відбулося делегування обов'язків з аналітичних розрахунків одному бухгалтеру, що раз на квартал та, в міру виробничої необхідності, на вимогу керівництва наводить ці показники у форматі звіту для прийняття відповідних управлінських рішень.

Недоліком такого підходу є те, що аналіз відбувається лише однією людиною і потенційна помилка може не бути поміченою та виправленою вчасно та вплинути на прийняття рішення. Також вважаю, що ще одним недоліком може бути те, що цей бухгалтер не подає щоквартально розрахунки аналітичних показників для всіх напрямів обліку, а лише вибірково. Таким чином можна не встигнути вчасно помітити важливу зміну, що могла б, потенційно, теж вплинути на прийняття рішення.

Позитивним моментом тут є те, що все ж таки це відбувається з фіксованою регулярністю і все ж таки певні тенденції до змін будуть рано чи пізно помічені.

Говорячи про аналіз трудових ресурсів, треба підкреслити важливі моменти, без яких він не є можливим. Мається на увазі мета, завдання та джерела інформації для аналізу трудових ресурсів.

Мету аналізу трудових ресурсів можна сформулювати як потреба в оцінювання забезпеченості коледжу кадровими ресурсами, правильності їх використання та можливі причини негативного впливу на ефективність праці.

Основними завданнями аналізу трудових ресурсів є:

- потреба в незалежній оцінці використання кадрових ресурсів;
- визначення кількісних і якісних факторів впливу на використання ресурсів;
- виявлення резервів для покращення ефективності використання цих ресурсів.

Джерелами інформації для проведення цього аналізу можуть виступати:

- дані бухгалтерської і статистичної звітності;
- штатно-посадовий розпис та інші документи відділу кадрів;
- дані аналітичного обліку та ін [39].

Першим етапом аналізу є дослідження динаміки трудових ресурсів у коледжі чи іншого типу бюджетної чи приватної сфери є дослідження динаміки трудових ресурсів.

Пропоную розглянути таблицю 3.1 «Зміна чисельності трудових ресурсів у 2019-2021 роках», щоб побачити тенденції, що відбувалися з трудовими ресурсами в Івано-Франківському фаховому коледжі технологій та бізнесу в межах цих років.

Таблиця 3.1

**Динаміка трудових ресурсів в Івано-Франківському фаховому коледжі
технологій та бізнесу за 2019-2021 рр.**

Показники	Чисельність працюючих, чол.			Відхилення, +/-		Відхилення, %	
	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2020 р. / 2019 р.	2021 р. / 2020 р.	2020 р. / 2019 р.	2021 р. / 2020 р.
Педагогічні працівники	36	37	39	+1	+2	2,8	5,4
Адміністративні працівники	15	15	16	-	+1	-	6,7
Допоміжно-обслуговуючий персонал	11	10	12	-1	+2	-9,1	20
Всього	62	62	66	-	+5	-	6,5

Отже, як бачимо з наведеної вище таблиці, загальна чисельність працівників у 2020 році в порівнянні до 2019 не змінилася, проте змінилася структура колективу. Педагогічний склад збільшився на 2,8% в той час як допоміжно-обслуговуючий персонал зменшився на 9,1%.

У 2021 році стосовно 2020 зміни відбулися вже як у загальній чисельності, так і у структурі по категоріям. Педагогічний склад збільшився на двох осіб, що становить 5,4% приросту, адміністративний персонал збільшився на одну особу, що становить 6,7% від загальної чисельності у 2020 році. А допоміжно-обслуговуючий персонал збільшився на 2 людини в порівнянні до 2020 року, що становить 20%. Це найбільша зміна у відсотковому відношенні. Порівнюючи тенденції за три роки, можна зазначити, що загальна чисельність змінилася на 6,5% у відсотковому значенні та 5 чоловік у абсолютному.

Пропоную також розглянути графік для того, щоб побачити тенденції, продемонстровані в таблиці 3.1 в більш наочній візуальній формі.

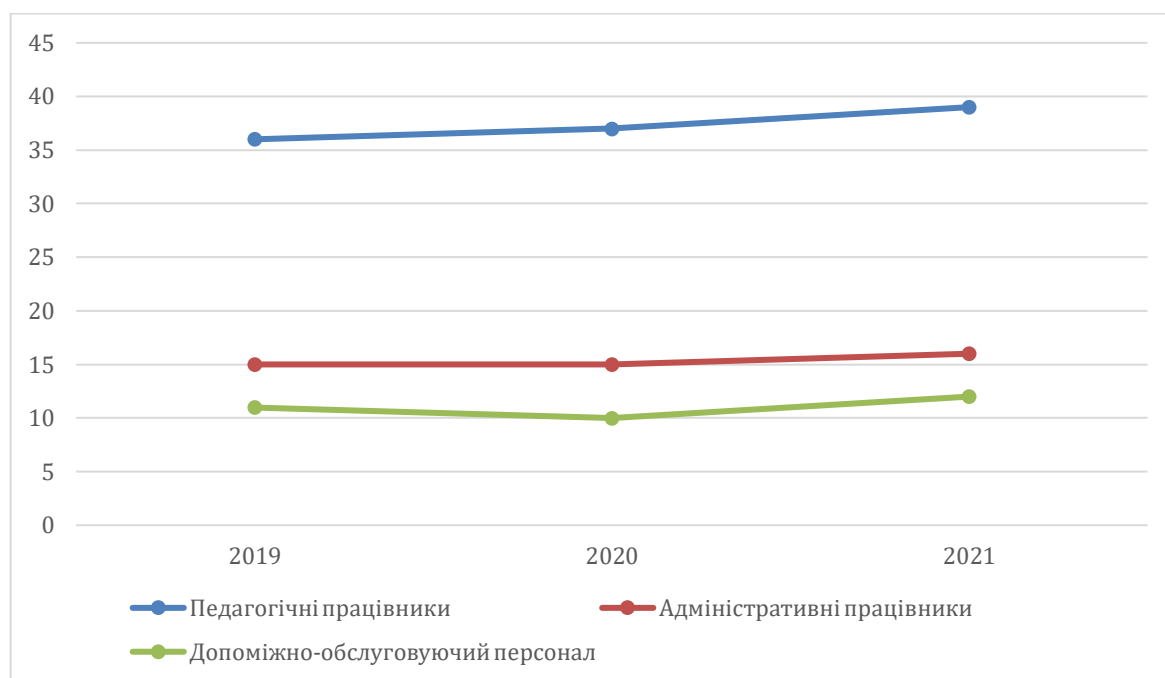


Рис. 3.1. Динаміка трудових ресурсів в Івано-Франківському фаховому коледжі технологій та бізнесу за 2019-2021 рр.

Оцінка колективу коледжу з якісної, структурної, точки зору вже є другим етапом аналізу.

Пропоную розглянути таблицю 3.2, яка відображає структуру трудового колективу та те, як вона змінювалася з 2019 по 2021 рік.

Таблиця 3.2

Структура трудового колективу в Івано-Франківському фаховому коледжі технологій та бізнесу за 2019-2021 роки

Показники	Структура колективу, %			Відхилення, %		
	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2020 р. / 2019 р.	2021 р. / 2020 р.	2021 р. / 2019 р.
Педагогічні працівники	58,1	59,7	1,6	1,6	-0,6	1
Адміністративні працівники	24,2	24,2	0	0	0	0
Допоміжно-обслуговуючий персонал	17,8	16,1	-1,7	-1,7	2,1	0,4

Отже, як бачимо з наведеної вище таблиці, домінуючою категорією колективу є саме адмінперсонал, який складав у 2021 році 59,1%, що на відсоток більше, ніж у 2019 році. Відбувалося поступове зростання чисельності цієї категорії у відсотковому значенні протягом всіх трьох років. Адміністративна категорія працівників коледжу у відсотковому значенні всі три роки тримається на одному ж місці: 24,2%. Це можна пояснити відсутністю потреби в додаткових бухгалтерях чи керівників. Відносна величина допоміжно-обслуговуючого персоналу за три роки, що використовуються в порівнянні мала як зменшення на 1,7% у 2020 році, так і збільшення на 2,1% у 2021 в порівнянні до 2020 року.

Пропоную розглянути секторальну діаграму (Рис. 3.2) для того, щоб наочно побачити структуру персоналу коледжу станом на 2021 рік.

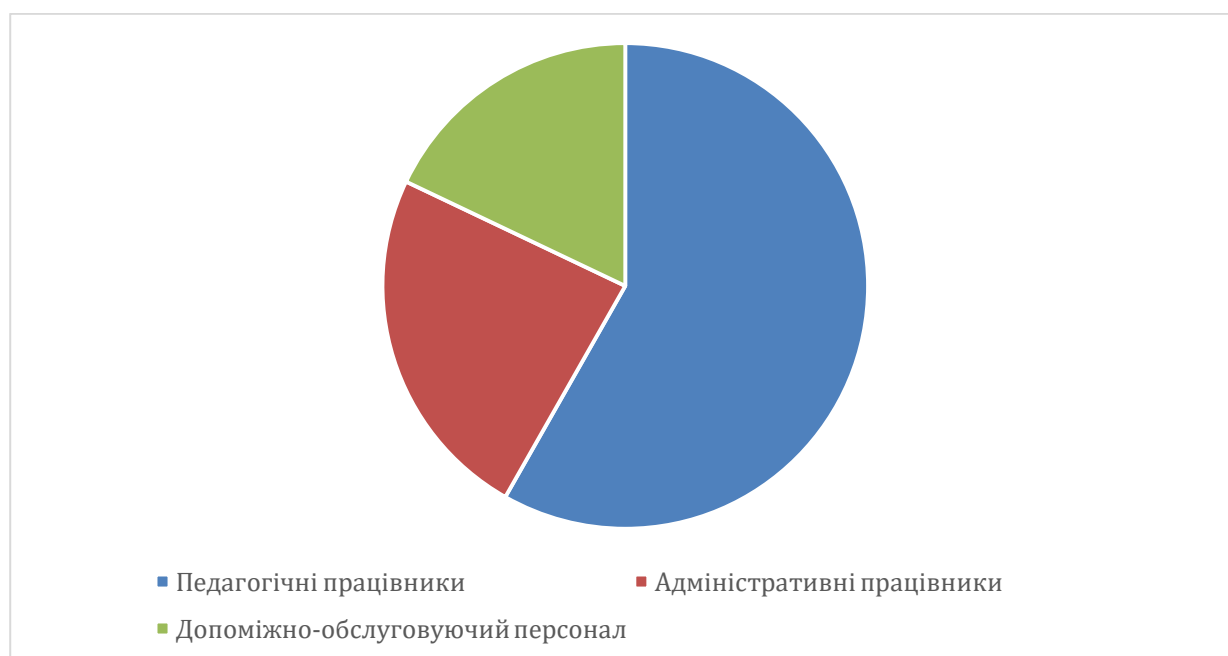


Рис. 3.2. Секторальна діаграма структури трудового колективу Івано-Франківського фахового коледжу технологій та бізнесу станом на 2021 рік

Секторальна діаграма наочно демонструє те, що було попередньо відображено в таблиці 3.2. А саме, що домінуючу частину становлять педагогічні працівники.

3.2 Аналіз ефективності використання трудових ресурсів та стану розрахунків з оплати праці

Як уже було зазначено у даній роботі, для ефективного прийняття рішень потрібно мати якісну інформацію про фактичний стан речей всередині коледжу. Для аналізу ефективності використовуються ті системи, що релевантні їхній формі оплати праці: погодинна чи відрядна. У зв'язку з специфікою трудові ресурси використовують погодинну форму і аналіз проводиться з робочим часом.

Робочим часом вважається встановлений законом або на його підставі угодою сторін час, протягом якого працівники згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку повинні виконувати за трудовим договором свої трудові обов'язки. Нормальною вважається тривалість робочого часу, що не перевищує 40 годин на тиждень.

Фонд робочого часу – час роботи одного працівника (робітника) протягом певного календарного періоду (рік, квартал, місяць). Його обчислюють для розрахунків потрібної кількості працівників та виявлення показників використання трудових ресурсів на підприємствах [39].

Календарний фонд робочого часу дорівнює сумі всіх явок і неявок [40]. Табельним фондом робочого часу прийнято вважати час, що вимірюється і нараховується шляхом віднімання з календарного фонду кількості людино-днів святкових і вихідних [41]. Максимально можливим фондом робочого часу є максимальна кількість часу, який міг би бути відпрацьований відповідно до трудового законодавства [42]. Іншими словами максимально-можливий фонд дорівнює календарному фонду за винятком кількості людино-днів чергових відпусток і людино-днів святкових і вихідних.

Таблиця 3.3

**Зміна календарного, табельного та максимально можливого фонду
робочого часу у Івано-Франківському фаховому коледжі технологій та бізнесу у
2019-2021 роках**

Тип фонду робочого часу	Величина фонду робочого часу, людино-годин			Відхилення, людино-годин		Відхилення, %	
	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2020 р. / 2019 р.	2021 р. / 2020 р.	2020 р. / 2019 р.	2021 р. / 2020 р.
Календарний	22 630	22 692	24 090	62	1 398	0,27	6,2
Табельний	15 500	15 562	16 500	62	938	0,4	6
Максимальний	13 860	12 890	13 894	-30	1 004	-7	7,8

Як свідчить вищенаведена таблиця, календарний фонд робочого часу у відсотковому відношенні майже не змінився у 2020 році в порівнянні до 2019 року, проте сильно зріс у 2021, в результаті чого сумарна зміна за 3 роки склала 1 460 людино-днів або 6,5% від значення 2019 року.

Табельний фонд часу, як і календарний, майже не змінився у 2020 в порівнянні до 2019 року (4%), проте була зміна на 6% у 2021 році в порівнянні до 2020 року. Сумарна зміна за три роки склала 6,5%.

Максимальний фонд робочого часу має найбільш цікаві зміни у відсотковому вираженні. У 2020 році в порівнянні до 2019 року кількість людино-днів на увесь колектив зменшилася на 7%, а у 2021 році зросла на 7,8% до 2020 року. Таким чином, якщо порівняти 2021 рік до 2019 року, то зміна складе всього 0,2%.

Пропоную розглянути стовпчасту діаграму того, як змінювалися календарний, табельний та максимально можливий фонд робочого часу у коледжі протягом 2019, 2020 та 2021 років.

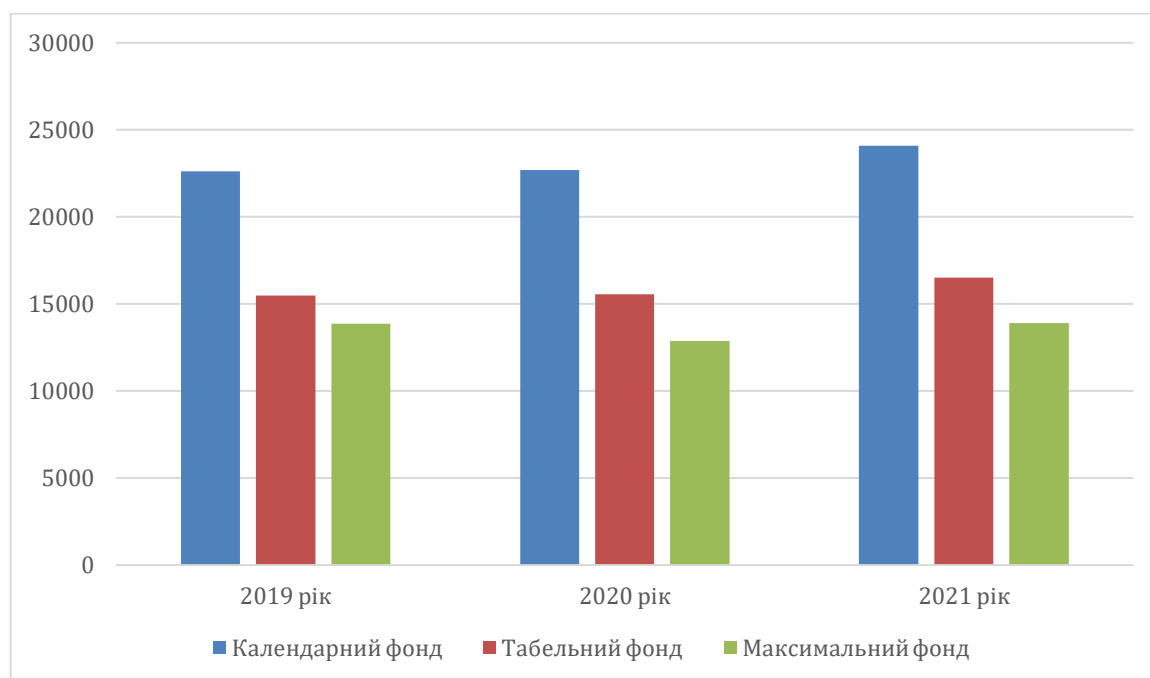


Рис. 3.3. Діаграма зміни календарного, табельного та максимально можливого фонду робочого часу у Івано-Франківському фаховому коледжі технологій та бізнесу у 2019-2021 роках

Розвиваючи тему аналізу ефективності використання трудових ресурсів, варто поглянути на те, як співвідноситься чисельність студентів та чисельність педагогічного складу працівників.

Таблиця 3.4

Кількість студентів на одного викладача у Івано-Франківському фаховому коледжі технологій та бізнесу у 2019-2021 роках

Показники	Чисельність, чол.			Відхилення,чол	
	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2020 р. / 2019 р.	2021 р. / 2020 р.
Чисельність педагогів, чол.	36	37	39	1	2
Кількість студентів, чол.	1687	1670	1821	-17	151
Кількість студентів на одного педагога, чол.	47	45	47	-2	2

Отже, як бачимо з таблиці, ефективність дещо знизилася у 2020 році, бо тоді, в середньому, на одного педагогічного працівника почало припадати на двох студентів менше.

Проте цей спад було відновлено у 2021 році за рахунок суттєвого зростання чисельності студентів. В той самий рік чисельність педагогів збільшилася на двох осіб, що пояснюється зростанням попиту на освітні послуги.

Пропоную розглянути діаграму (рис. 3.4), де наочно показана тенденція зміни кількості студентів на одного педагогічного працівника за три роки.

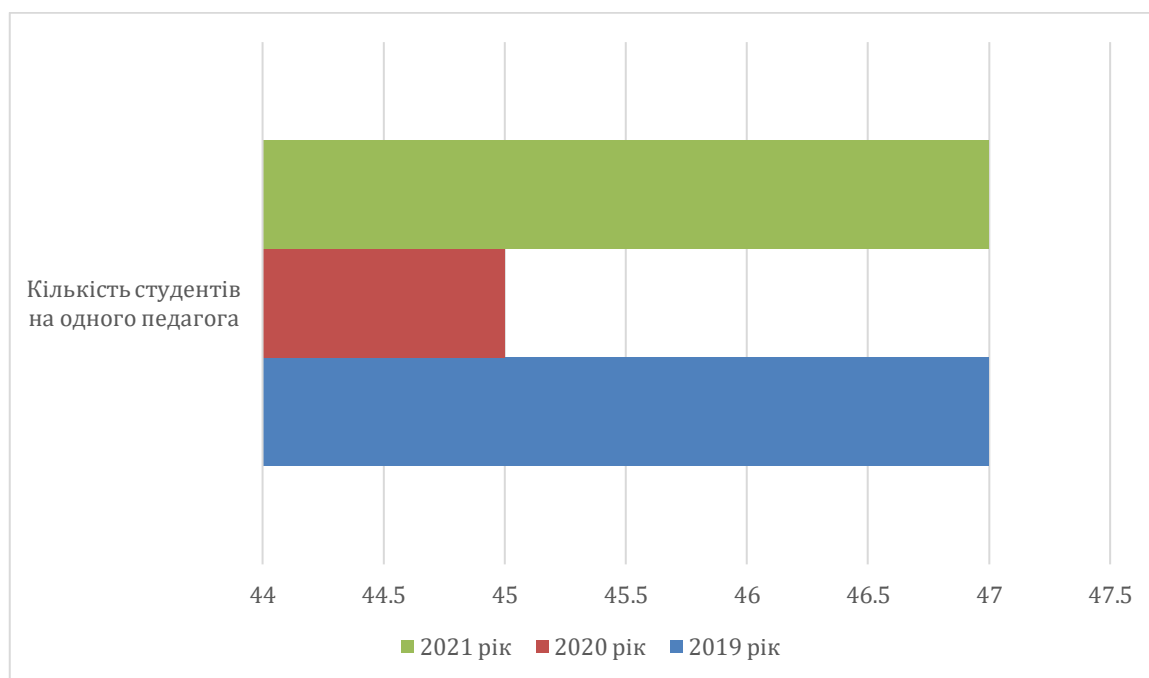


Рис. 3.4. Діаграма кількості студентів на одного педагога у Івано-Франківському фаховому коледжі технологій та бізнесу у 2019-2021 рр.

Отже, як бачимо, за три роки спостережень ефективність використання трудових ресурсів, по суті, збільшилася. Про це свідчить зростання табельного, календарного та максимального фондів, а з точки зору кількості студентів на одного педагога, то тут тенденція в межах трьох років була сталою.

3.3 Шляхи вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці в умовах цифрових технологій

У сучасному середовищі перед кожним менеджером постійно постає питання підвищення ефективності на ділянці, за яку він відповідає. Це необхідно для того, щоб постійно перебувати у стані здатності до конкурентної боротьби з іншими гравцями, що пропонують альтернативу споживачам різного роду товарів та послуг, в тому числі і освітніх.

Одним з рішень для підвищення робочого процесу виступає мотивація персоналу, яку можна ефективно підвищувати, якщо робити це вміло. В результаті ресурси, що були витрачені на створення і підтримку системи мотивації співробітників будуть приносити значно більше користі в економії часу, що витрачається на виконання професійних обов'язків або ж через підвищення якості виконуваної роботи.

Під мотивацією робочого персоналу прийнято вважати дії, що спрямовані на створення таких умов праці, стимулів до неї, що слугували б спонукальним фактором для співробітників до більш плідної праці.

Продумана система мотивації може мати наступний ефект:

- покращення якісних показників виконуваної роботи;
- створення позбавленої стресу робочої атмосфери, що у свою чергу може знизити плинність кадрів;
- покращення лояльності з боку персоналу;
- допомога у формуванні кращої культури корпоративного управління [43].

Загалом розрізняється два види інструментів, що використовуються для мотивації персоналу: матеріальний та нематеріальний. Під матеріальним маються на увазі, наприклад, грошові винагороди, туристичні путівки чи бонуси. Під нематеріальними стимулами може розумітися коригування робочого графіка, зручне робоче місце чи грамоти з подякою від керівництва [44].

Говорячи про конкретні кроки, які можуть бути імплементовані в Івано-Франківському фаховому коледжі технологій та бізнесу, можна запропонувати кілька простих, але дієвих, на мою думку, варіантів.

По-перше, варто завжди підвищувати рівень усвідомленості працівників у тому, що конкретно впливає на рівень заробітної плати, яка ситуація на ринку праці. На жаль, іноді бухгалтер, що знає про систему нарахування заробітної плати, може бути все одно не надто задоволеним через те, що має хибне уявлення про те, який стан справ на ринку праці.

По-друге, важливо ретельно ставитися до процесу преміювання співробітників і оплати праці підлеглих. Виявляти можливу несправедливість у розмірі матеріальних заохочень, щоб уникати конфліктів.

По-третє, керівництву закладу варто звернути увагу на нематеріальні засоби мотивації співробітників, які не вимагають великих затрат ресурсів, проте можуть бути ефективними. Мається на увазі раз в фіксований період часу відзначати найкращих робітників бухгалтерії перед персоналом, не тільки адміністративним.

Другим напрямком вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці може бути оцифровування всіх даних документів, облікових реєстрів, які наразі зберігаються в архіві. Це покликане зменшити час, що витрачається на пошуки необхідного документа. Зважаючи на те, що архів знаходиться на різних поверхах з бухгалтерією коледжу, то потрібно здолати чималу відстані, щоб довідатися якусь інформацію з попередніх облікових періодів. У даному контексті також розумним рішенням було б рішення про перенесення приміщення архіву якомога ближче до бухгалтерії.

Ну і третім напрямком, на мою думку, може стати пропрацювання системи запобігання шахрайства, що, у свою чергу, може підвищити впевненість у результатах розрахунків у керівництва коледжу.

Дослідникам шахрайства давно відомо, що для того, щоб воно мало місце в межах організації, потрібно, щоб склалися певні фактори, сукупність яких прийнято називати «трикутником шахрайства».

До даних факторів належить

- тиск зовнішніх обставин;
- можливість;
- наявність виправд [45].



Рис. 3.5. Трикутник шахрайства

Під тиском зовнішніх обставин розуміється те, що вимагає від працівника грошей, які можуть перевищувати рівень його офіційної заробітної плати. Наприклад, раптові форс-мажорні обставини або психологічна залежність працівника від шопоголізму.

Під можливістю розуміється ситуація всередині організації, за якої шахрайство може бути легко прихованим від інших. Зазвичай така ситуація виникає в організаціях, де працівники та керівництво нехтують потребою в безпеці і там немає системи фізичного контролю осіб, що заходять в приміщення зі збереженням цінностей чи облікових даних. Також причиною появи такої можливості може бути відсутність регулярного аудиту (внутрішнього чи зовнішнього).

І останнім, третім, фактором є наявність можливості виправдати свій вчинок. Наприклад, коли я глибоке переконання, що заробітна плата не відповідає рівню професіоналізму та виконуваної роботи.

Отже, якщо говорити про коледж, то щоб нівелювати фактор тиску зовнішніх обставин, то потрібно максимально знизити плинність кадрів, що зменшує ймовірність того, що неправильні люди прийдуть на посаду. Також потрібно завжди приділяти увагу настроям працівників.

Говорячи про другий фактор, варто зазначити, що коледж перебуває у полі зору контролюючих органів і бюджетні видатки ретельно моніторяться, а перевірки на відповідність українському законодавству проводяться з певною регулярністю. Тому ризик появи можливості я б не розцінював як надто високий. Проте все одно може бути корисним проводити внутрішні звірки по книгам обліку з певною періодичністю, щоб можливі факти шахрайства були виявлені ще до перевірки органами державного аудиту, наприклад.

Третій фактор може бути усунений, якщо працівники будуть повністю проінформовані про те, за рахунок чого в них є та чи інша зарплата, а також системи підвищення мотивації робітників можуть знизити ризик того, що працівник буде незадоволений своєю роботою та знайде виправдання свого шахрайства у наріканнях на несправедливу оплату праці.

ВИСНОВОК

В процесі освітньої діяльності, кожен навчальний заклад потребує спеціалізованих, професійних педагогічних працівників, що підвищує привабливість серед здобувачів освіти та сприяє їх успішності, також він потребує професіоналів, які здатні працювати в якості адміністративного персоналу та приймати ефективні управлінські рішення, що базуються на даних отриманих з різного роду джерел і, в тому числі, даних отриманих завдяки ефективному веденню бухгалтерського обліку. Також будь-яка установа потребує допоміжного персоналу, щоб утримувати будинки, що експлуатуються в придатному для користування стані та оперативно вирішувати різного роду питання, пов'язані з забезпечення безпеки та чистоти приміщень.

Всі працівники повинні отримувати заробітну плату, що, у свою чергу, вимагає від адміністрації організувати процес ведення бухгалтерського обліку розрахунків оплати праці та нарахувань на неї. Чітка організація сфери відповідальності між працівниками бухгалтерського відділу впливає на ефективність роботи напрямку.

Вивчаючи організацію роботи обліку оплати праці в Івано-Франківському фаховому коледжі технологій та бізнесу, зміг виконати всі заплановані завдання:

- проаналізувати сутність оплати праці та інших соціальних виплат;
- описати нормативно-правове регулювання обліку та виплати заробітної плати;
- проаналізувати ринок програмних забезпечень для автоматизації розрахунків чи оплати заробітних плат;
- дослідити організацію та методику розрахунків з заробітної плати в бюджетній установі;
- проаналізувати аналіз трудових ресурсів та розрахунків з оплати праці.

Опрацювавши первинні документи по розрахунках та маючи змогу поспостерігати за робочим процесом, можу додати, що, на мою думку, в бухгалтерії використовуються застарілі методи і їм варто було б прискорити процес автоматизації та, в перше чергу, звернути увагу на продукт ISPro, характеристики роботи якого описані в даній роботі.

Проте можу сказати, що в бухгалтерії працюють працівники, що мають неабиякий стаж роботи бухгалтерами та, безпосередньо в самому коледжі, тому їхня обізнаність з обліком, документальним оформленням, процесом складання та подання звітності є неабиякою сильною стороною, що допомагає їх ефективно вирішувати проблеми, які можуть виникати під час роботи.

Сподіваюся, що мета дипломного дослідження, а саме, необхідність проаналізувати процес нарахування та сплати заробітної плати, визначити автоматизовані аспекти – цілком досягнута.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Лі Якокка. Кар'єра менеджера, 2014. 43 с.
2. Ханс Отто Шміт. Виплата та зарплата. Britannica : веб-сайт. URL : <https://www.britannica.com/topic/wage>
3. Ратифікований міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 : пакт. Верховна рада України : веб-сайт. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
4. Міжнародні стандарти фінансової звітності (МСФЗ, МСФЗ для МСП, включаючи МСБО та тлумачення КТМФЗ, ПКТ) : стандарти. Верховна рада України : веб-сайт. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_010#Text
5. Директиви ЄС та реформування законодавства України х БГП і трудових відносин : директиви. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_689356.pdf
6. US GAAP. Вікіпедія : веб-сайт. URL : [https://en.wikipedia.org/wiki/Generally_Accepted_Accounting_Principles_\(United_States\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Generally_Accepted_Accounting_Principles_(United_States))
7. Про оплату праці : закон України. Верховна рада України : веб-сайт. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
8. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні від 1999 року : закон. Верховна рада України : веб-сайт. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text>
9. Перелік законодавчих кодексів, прийнятих в Україні. Міністерство економіки України : веб-сайт. URL : <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=1d502206-1d17-40f7-b021-3dd4d1e25b34&title=KodeksiUkraini>
10. Перелік Положень (Стандартів) Бухгалтерського Обліку в Україні. Все про бухгалтерський облік : веб-сайт. URL : <http://vobu.ua/ukr/documents/accounting/item/natsionalni-polozhennya-standarti-bukhgalterskogo-obliku>

11. Національний план рахунків України. Бухоблік : веб-сайт. URL :
<https://www.buhoblik.org.ua/uchet/organizacziya-buxgalterskogo-ucheta/388-plan-raxunkiv.html>
12. Інструкція до плану рахунків. Верховна рада України : веб-сайт. URL :
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text>
13. Про постанови Кабінету міністрів України. Вікіпедія : веб-сайт. URL :
<https://cutt.ly/QD7Zkctc>
14. Міністерство юстиції України про нормативно-правові акти міністерств. Міністерство юстиції України : веб-сайт. URL :
<https://minjust.gov.ua/m/normativno-pravovi-akti-ministerstv-inshih-tsentralnih-organiv-vikonavchoi-vladi-pravovi-aspekti-ih-vikonannya-ta-zastosuvannya>
15. Положення про розробку інструкцій з охорони праці. Верховна рада України : веб-сайт. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-98#Text>
16. Про колективні договори і угоди : закон України. Верховна рада України : веб-сайт. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
17. Бойчик І. М. Економіка підприємства: підручник. К: Кондор – Видавництво, 2016 – 378 с.
18. Козлюк Л. А. Родіонова О.В. [та ін.] Історія економіки та економічної думки: підручник. Тернопіль: ТНЕУ, 2015, 792с.
19. Сміт А. Багатство народів. Дослідження природи та причини добробуту націй. Наш Формат, 2018, 722 с.
20. Податковий Кодекс України, документ 2755-VI, редакція від 27.05.2022
21. Опришко В. Ф., Шульженко Ф.П., Шимон С. І. [та ін.] Правознавство: підручник. К.: КНЕУ, 2003. 767 с.
22. Добришева О. О., Домаш Д. В. Економічна сутність, форми та системи оплати праці. Запорізька державна інженерна академія, 2014, 48-55 с.
23. Кільницька О.С., Кравчук Н.І. Оцінка номінальної та реальної заробітних плат в Україні. Вісник Сумського національного аграрного університету, 2017, 25-31

24. Калина А. В. Розвиток соціально-економічної категорії заробітна плата та передумови для формування її гідного рівня. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*, 2017, 212-223 с.
25. Гордеюк А. О. Місце премії у структурі заробітної плати. *Право і безпека*, 2006, 108-110 с.
26. Зінченко О. В., Медеян А. О. Актуальні питання обліку заробітної на підприємствах. *Сучасні детермінанти розвитку бізнес-процесів в Україні*, 2017, 88-92 с.
27. Указ Президента України «Про порядок офіційного оприлюднення нормативно-правових актів та набрання ними чинності» від 10 червня 1997 року № 503 (із наступними змінами)
28. BAS Бухгалтерія КОПП: розширений функціонал по зарплаті. TQM systems : веб-сайт. URL : <https://tqm.com.ua/likbez/bas/bas-buhgalteria-korp>
29. Хто краще рахує зарплату? Дебет-кредит : веб-сайт. URL : <https://dtki.com.ua/show/4cid0528.html>
30. Таксономія XBRL МСФЗ. Gryphon : веб-сайт. URL : <https://gryphon.ua/finansy/taksonomiia-ua-xbrl-msfz/>
31. Статут. Івано-Франківський фаховий коледж технологій та бізнесу : веб-сайт. URL : https://dktb.if.ua/sdm_categories/ustanovchi-dokumenty/
32. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 «Виплати працівникам» від 29 грудня 2011 року (із наступними змінами)
33. Наказ Державного комітету статистики України №489 «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 05.12.2008 р.
34. Прохар Н. В. Особливості обчислення середньої заробітної плати працівників в умовах чинного законодавства України: стаття. *Перспективи розвитку бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту в умовах інноваційних інформаційних технологій : монографія*, 2019, 13-17 с.

35. Дзера І. М. Завдаток як спосіб забезпечення виконання зобов'язань. *Наукові записки*, 2018, 83-87 с.
36. Указ Президента України №133/2017 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 28 квітня 2017 року «Про застосування персональних спеціальних економічних та інших обмежувальних заходів (санкцій)»
37. Система автоматизації обліку та управління. СТ-центр : веб сайт. URL : <https://ispro.com.ua/>
38. Урусова З. П., Тарасенко Ю. В. Аналіз трудових показників в аудиті персоналу. *Економіка та управління підприємствами* – Мукачєво: МДУ, 2017, 738-741 с.
39. Кравченко М. А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. *Ефективна економіка*, 2010, 46-49 с.
40. Чайка Т. Ю. Можливості застосування балансового методу при управлінні витратами робочого часу на підприємстві. *Полтавський національний технічний університет ім. Юрія Кондратюка*, 2014, 28-35 с.
41. Серединська В. М., Загородна О. М. [та ін.] Аналіз системи нормування праці на підприємстві. *Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка»*, 2015, 136-147с.
42. Назарова К. О., Нежива М. О. Аналіз і контроль забезпеченості бюджетної установи фінансовими ресурсами. *Бізнес Інформ*», 2018, 3-7 с.
43. Єськов О.Л., Дарченко Н. Д. Система мотивації персоналу, орієнтована на цілі та результати його роботи. *Вісник Хмельницького національного університету*, 2010, 194-198 с.
44. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. *ДВНЗ «Київський національний університет імені Вадима Гетьмана»*, 2017, 397 с.
45. Кізима Т., Кізима А. Ідентифікація причин та потенційних наслідків фінансового шахрайства. *THEU*, 2019, 24-27 с.
46. Кушніренко О. А. Формування системи оподаткування сільськогосподарських товаровиробників України як об'єкта обліку і контролю. *Агроінком*, 2013, 34-41

47. Boeri, T. and Bruecker, H. Short-Time Work Benefits Revisited: Some Lessons from the Great Recession, 2011. URL : <https://docs.iza.org/dp5635.pdf>
48. Полозова Т. В., Шейко І. А. Впровадження та переваги використання сар-технологій на підприємствах України. *КНТЕУ*, 2019, 53-56 с.
49. Мачуга Р. І. Візуалізація і хмарні технології в обліку: далеке майбутнє чи реальне сьогодення. *Ефективна економіка*, 2013, 65-67 с,
50. Чернецька О. В. Аспекти обліку розрахунків за виплатами допомоги з тимчасової непрацездатності. *Національна металургійна академія України*, 2021, 32 – 36 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Фінансова звітність Івано-Франківського фахового коледжу технологій та бізнесу

Додаток І
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку в державному
секторі 101 "Подання фінансової
звітності"

Установа/ бюджет (14147) Івано-Франківський фаховий
коледж технологій та бізнесу/ державний
Територія Україна
Організаційно-правова форма господарювання державна
організація
Орган державного управління
Вид економічної діяльності

Дата (рік, місяць, число)	КОДИ	
	2022	01 01
за ЄДРПОУ	01566100	
за КОАТУУ	26101000000	
за КОПФГ	425	
за КОДУ	1084	
за КВЕД	80.30.0	

Одиниця виміру: грн.
Періодичність: квартальна, річна

БАЛАНС
на 01 січня 2022 р.

Форма № 1-дс

АКТИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	
I. НЕФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Основні засоби:	1000	3 838 463	3 737 324
первісна вартість	1001	8 800 479	8 681 499
знос	1002	4 962 016	4 944 175
Інвестиційна нерухомість	1010	-	-
первісна вартість	1011	-	-
знос	1012	-	-
Нематеріальні активи	1020	-	20
первісна вартість	1021	-	2 720
накопичена амортизація	1022	-	2 700
Незавершені капітальні інвестиції	1030	-	-
Довгострокові біологічні активи	1040	-	-
первісна вартість	1041	-	-
накопичена амортизація	1042	-	-
Запаси	1050	172 386	1 561
Виробництво	1060	-	-
Поточні біологічні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	4 010 849	3 911 905
II. ФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Довгострокова дебіторська заборгованість	1100	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1110	-	-
цінні папери, крім акцій	1111	-	-
акцій та інші форми участі в капіталі	1112	-	-
Поточна дебіторська заборгованість			
за розрахунками з бюджетом	1120	-	-
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1125	162 519	162 519
за наданими кредитами	1130	-	-
за виданими авансами	1135	-	-
за розрахунками із соціального страхування	1140	-	-
за внутрішніми розрахунками	1145	-	-
інша поточна дебіторська заборгованість	1150	-	-
Поточні фінансові інвестиції	1155	-	-
Грошові кошти та їх еквіваленти розпорядників бюджетних коштів та державних цільових фондів у:			
національній валюті, у тому числі в:	1160	629 514	456 980
касі	1161	-	-
казначействі	1162	629 514	456 980
установах банків	1163	-	-
іноземній валюті	1165	-	-
Кошти бюджетів та інших клієнтів на:			
єдиному казначейському рахунку	1170	-	-
рахунках в установах банків у тому числі:	1175	-	-
в національній валюті	1176	-	-
в іноземній валюті	1177	-	-
Інші фінансові активи			
Усього за розділом II		792 033	619 499
III. ВИТРАТИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ			
БАЛАНС		4 802 882	4 531 404

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ
І НАУКИ УКРАЇНИ
01135, м. Київ
пр-т Перемоги, 10

Продовження додатка 1

ПАСИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I. ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ТА ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ	2	3	4
Внесений капітал			
Капітал у дооцінках	1400	3 838 463	8 684 219
Фінансовий результат	1410	-	-
Капітал у підприємствах	1420	964 419	-4 152 815
Резерви	1430	-	-
Цільове фінансування	1440	-	-
Усього за розділом I	1450	-	-
II. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ	1495	4 802 882	4 531 404
Довгострокові зобов'язання:			
за цінними паперами			
за кредитами	1500	-	-
інші довгострокові зобов'язання	1510	-	-
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	1520	-	-
Поточні зобов'язання:	1530	-	-
за платежами до бюджету			
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1540	-	-
за кредитами	1545	-	-
за одержаними авансами	1550	-	-
за розрахунками з оплати праці	1555	-	-
за розрахунками із соціального страхування	1560	-	-
за внутрішніми розрахунками	1565	-	-
інші поточні зобов'язання, з них:	1570	-	-
за цінними паперами	1575	-	-
Усього за розділом II	1576	-	-
III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	1595	-	-
IV. ДОХОДИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1600	-	-
БАЛАНС	1700	-	-
	1800	4 802 882	4 531 404

Директор

Головний бухгалтер



Бабінець Василь Михайлович

Пасічник Марія Володимирівна



Установа/ бюджет (14147) Івано-Франківський фаховий коледж технологій та бізнесу/
державний
Територія Україна
Організаційно-правова форма господарювання державна організація
Орган державного управління
Вид економічної діяльності

Одиниця виміру: грн.
Періодичність: квартальна, річна

Дата (рік, місяць, число)	КОД
2022 01 01	01
за ЄДРПОУ	01506100
за КОАТУУ	26101000000
за КОПФГ	425
за КОДУ	1084
за КВЕД	80.20.0

ЗВІТ ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ за 2021 р.

I. ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ ДІЯЛЬНОСТІ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
ДОХОДИ			
Доходи від обмінних операцій			
Бюджетні асигнування	2010	16 658 650	
Доходи від наданих послуг (виконання робіт)	2020	1 622 962	
Доходи від продажу активів	2030	-	
Фінансові доходи	2040	-	
Інші доходи від обмінних операцій	2050	24 388	
Усього доходів від обмінних операцій	2080	18 285 998	
Доходи від необмінних операцій			
Податкові надходження	2090	-	
Неподаткові надходження	2100	-	
Трансферти	2110	-	
Надходження до державних цільових фондів	2120	-	
Інші доходи від необмінних операцій	2130	3 000	
Усього доходів від необмінних операцій	2170	3 000	
Усього доходів	2200	18 288 998	
ВИТРАТИ			
Витрати за обмінними операціями			
Витрати на виконання бюджетних програм	2210	12 611 279	
Витрати на виготовлення продукції (надання послуг, виконання робіт)	2220	1 762 449	
Витрати з продажу активів	2230	-	
Фінансові витрати	2240	-	
Інші витрати за обмінними операціями	2250	32 154	
Усього витрат за обмінними операціями	2280	14 405 882	
Витрати за необмінними операціями			
Трансферти	2300	-	

Управління державної казначейської служби України
в м. Івано-Франківську Івано-Франківської області
№7
ПОГОДЖЕНО
Заступник
14.01.2022

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Використання товарів і послуг	2610	-	
Обслуговування боргових зобов'язань	2620	-	
Поточні трансферти, з них:	2630	-	
органам державного управління інших рівнів	2640	-	
Соціальне забезпечення	2641	-	
Інші поточні видатки	2650	-	
Нерозподілені видатки	2660	-	
Придбання основного капіталу	2670	-	
Капітальні трансферти, з них:	2680	-	
органам державного управління інших рівнів	2690	-	
Внутрішнє кредитування	2691	-	
Зовнішнє кредитування	2700	-	
Інші витрати	2710	-	
Усього витрат	2780	-	
Профіцит/дефіцит за звітний період	2790	-	

IV. ЕЛЕМЕНТИ ВИТРАТ ЗА ОБМІННИМИ ОПЕРАЦІЯМИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Витрати на оплату праці	2820	10 571 532	
Відрахування на соціальні заходи	2830	2 361 419	
Матеріальні витрати	2840	1 313 783	
Амортизація	2850	126 994	
Інші витрати	2860	32 154	
Усього	2890	14 405 882	

Директор

Головний бухгалтер

Бабінець Василь Михайлович

Пасічник Марія Володимирівна

Управління державної казначейської служби України
в м. Івано-Франківську Івано-Франківської області
№7
ПОГОДЖЕНО
Заступник
14.01.2022