



Сайчишина І. В.

ст. гр. ОДСм – 11,

Науковий керівник: Адамик О.А., к.е.н., доцент,
в.о. завідувача кафедри аудиту, ревізії та аналізу,

Тернопільський національний економічний університет
м.Тернопіль, Україна

ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ У БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ

У даний час питання класифікації та обліку виплат працівникам в установах сектору загального державного управління України зазнає суттєвих коригувань у напрямі забезпечення їх відповідності Міжнародним стандартам бухгалтерського обліку державного сектору.

Діяльність працівників сектору загального державного управління, на відміну від матеріального виробництва, має певні особливості:

- переважно ця праця розумова, хоча не позбавлена витрат і фізичних ресурсів;
- рівень висококваліфікованих спеціалістів у бюджетній сфері досить високий (50-80% від загальної чисельності працівників);
- видатки на заробітну плату становлять 70-80 % від загальних видатків за кошторисом.

Законом України «Про оплату праці» та ст. 94 КзПП визначено, що заробітна плата – це винагорода (у грошовій і не грошовій формах), яку за трудовою угодою власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [4; 5]. З огляду на це, працівник знаходиться у прямій залежності від роботодавця, а витрати фізичної та розумової праці не враховується. Саме тому працівникові не гарантується адекватна виплата за його зусилля при виконанні роботи. Облік виплат працівникам державного сектору на міжнародному рівні регулюється МСБОДС 25 «Виплати працівникам», дія якого поширюється на всі види винагород і компенсацій, що виплачуються працедавцем своєму співробітнику в обмін на послуги, що ним надаються. Значна кількість питань по заробітній платі, особливо стосовно пенсійного забезпечення в Україні вирішуються дещо по-іншому. Втім дотримуватися вимог МСБОДС необхідно, оскільки це є важливою передумовою ефективної організації та визнання бухгалтерського обліку важливою функцією управління у державному секторі на міжнародному рівні. Згідно МСБОДС 25 виплати працівників поділяються на чотири основних категорії (рис. 1).

Дослідження перелічених на рис. 1 виплат працівникам логічно починати з короткострокових виплат, оскільки вони складають найбільшу питому вагу усіх виплат працівникам. Короткостроковими вважаються виплати працівнику (крім виплат при звільненні), які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, в якому працівник надавав відповідну послугу [7].

Із цих виплат виділяємо такі статті виплат працівникам, які можна застосовувати в бюджетних установах України:

- заробітна плата і внески на соціальне забезпечення;
- короткострокові компенсації за відсутність або іншими словами – виплати за невідпрацьований час (щорічна відпустка та інший оплачуваний невідпрацьований час);
- премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, в якому працівники надають відповідні послуги. По суті до цієї групи належать будь-які виплати працівникам, які бюджетна установа плануватиме здійснити в найближчі дванадцять місяців.

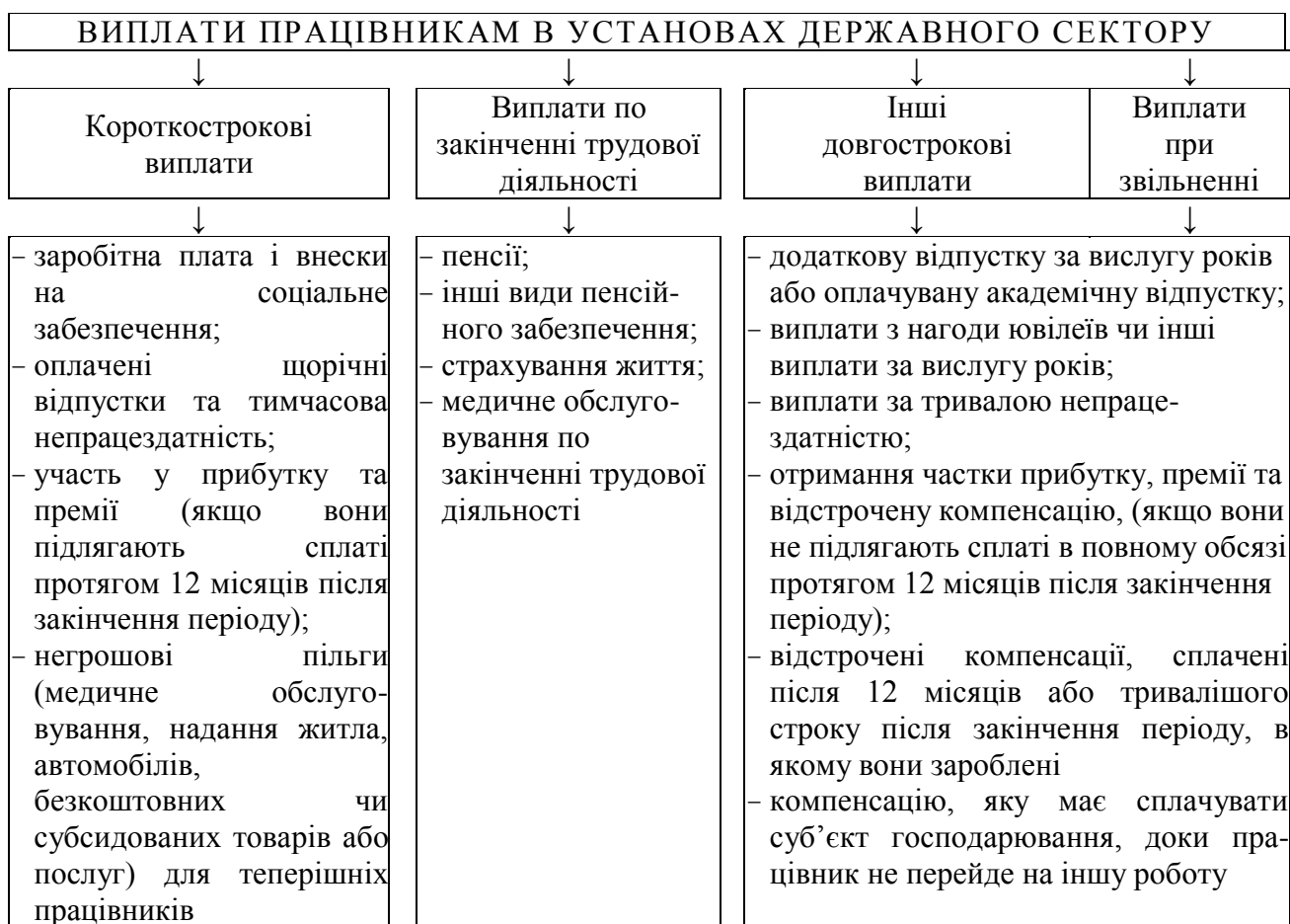


Рис. 1. Категорії виплат працівникам відповідно до МСБОДС 25

Виплати по закінченні трудової діяльності стосуються виплат працівникам (окрім виплат при звільненні та компенсаційних виплат інструментами власного капіталу), які підлягають сплаті після закінчення трудової діяльності. Різновиди програм виплат по закінченні трудової діяльності наведено на рис. 2.



Рис. 2. Класифікація виплат по закінченні трудової діяльності

До інших довгострокових виплат працівникам належать виплати (окрім виплат по закінченні трудової діяльності та виплат при звільненні), які не підлягають сплаті у повному



обсязі протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, в якому працівники надають відповідні послуги.

Щодо бюджетних установ України, до таких виплат, зокрема належать:

- компенсація за періоди відсутності (додаткова відпустка за вислугу років, оплачувана академічна відпустка тощо);
- виплати з нагоди ювілеїв або інші виплати за вислугу років;
- виплати у зв'язку з тривалою непрацевдатністю;
- виплати премії, які підлягають сплаті після дванадцяти місяців з дати закінчення періоду, в якому працівники надають відповідні послуги;
- відстрочені компенсації, сплачені після дванадцяти місяців з дати закінчення періоду, в якому вони зроблені.

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

- рішення суб'єкта господарювання звільнити працівника до встановленої дати виходу на пенсію;
- рішення працівника погодитися на звільнення за власним бажанням в обмін на такі виплати.

Для розв'язання окреслених проблем потребує вдосконалення Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку державного сектору 132 «Виплати працівникам» [8], що дозволить визначити зміст, складові, класифікаційні ознаки виплат працівникам установ сектору економіки та виокремити їх у самостійний обліковий об'єкт, що є заходом гармонізації обліку з міжнародною практикою.

Список використаних джерел

1. Адамик, О.В. Власний капітал бюджетних установ у процесах уніфікації вітчизняних облікових систем державного сектора економіки до світових стандартів // Міжнародний збірник №2 (23). Секція Матеріали виступів на XI Міжнародну конференцію: «Економічні теорії як основа розвитку бухгалтерського обліку, аналізу і контролю». – 2012. – С. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pbo.ztu.edu.ua/article/view/36639/38723>
2. Адамик, О.В. Розмежування понять витрати, затрати, видатки та особливості їх застосування учасниками бюджетного процесу // Наука молода: зб. наук. праць. молод. вчених Терноп. нац. екон. ун-ту, 2013. – № 20. – С. 203-209 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://library.tneu.edu.ua/images/stories/naukovi%20zhurnaly/nauka%20moloda/2013/Nauka%20moloda_20_2013.pdf#page=203
3. Адамик, О.В.; Сисюк, С.В. Інформаційні системи управління підприємством: вибір базових технологій та програмного забезпечення// Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – Випуск № 14. Грудень 2016 р. Електронне фахове видання. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/issue-14-2016>
4. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР(108/95-ВР);
5. Інструкція зі статистики заробітної плати: наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5 / Сайт у мережі Інтернет / [Електронний ресурс] // Режим доступу до матеріалів:<http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0114-04>.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322 — VIII /Сайт у мережі Інтернет / [Електронний ресурс] // Режим доступу до матеріалів: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
7. Куцик В. І. Концептуальні засади реформування оплати праці в бюджетних установах / В. І. Куцик, Я. Я. Медвідь [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlntu/18_5/169_Kucyk_18_5.pdf.



8. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 «Виплати працівникам» затверджено наказом Міністерства фінансів України 29.12.2011 № 1798
9. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ Міністерства фінансів України від 25 квітня 2000 року № 82 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
10. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995р. №108/95-ВР / Сайт у мережі Інтернет / [Електронний ресурс] // Режим доступу до матеріалів: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%20>

Сахненко Д.

ст. гр. ОДСм - 11

Науковий керівник: Адамик О.А., к.е.н., доцент,
в.о. завідувача кафедри аудиту, ревізії та аналізу,
Тернопільський національний економічний університет
м.Тернопіль, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ФІНАНСУВАННЯ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Фінансування вищої освіти здійснюється в країнах світу з різних джерел. В одних країнах історично переважає державне фінансування (зокрема, країни ЄС), в інших, таких як США, Південна Корея, більшою мірою представлене фінансування за рахунок коштів приватних осіб та підприємств. Водночас, на зламі століть тенденція диверсифікації джерел фінансування освіти набула поширення в усіх країнах.

У розвинутих країнах апробовані і мають задовільні результати різні варіанти поєднання бюджетного фінансування: повної чи часткової оплати за навчання фізичних осіб; фінансування наукових чи інноваційних програм; запровадження соціальних студентських кредитів (одноразових для вступників, безпроцентних позик), наукових дотацій (грантів); європейських освітніх програм і різних фондів; замовлення промисловості і приватних фірм; надходжень від дослідницької діяльності, внесків добровільних організацій тощо.

В Україні фінансування державних ВНЗ здійснюється відповідно до ст. 61 Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 р. № 1060 за рахунок коштів відповідних бюджетів, коштів галузей народного господарства, державних підприємств і організацій, а також додаткових джерел фінансування. Утім вимога спрямовувати на освітню галузь 10 % ВВП не виконується.

Модель державного (бюджетного) фінансування ВНЗ, сформована в Україні ще в 1920-і роки як кошторисна. Фінансуючи освіту, держава не купує освітні послуги, а забезпечує діяльність свого структурного елемента, який безкоштовно виробляє освітні послуги для споживання частиною населення.

Виділення державних коштів здійснюється відповідно до кількісних нормативних показників ВНЗ (один із них – співвідношення чисельності студентів і викладачів у відповідному році) і не пов'язане з якісною стороною навчального процесу. При цьому статус бюджетної установи обмежує можливості ВНЗ і у використанні залучених (позабюджетних) фінансових ресурсів: для цього потрібне затвердження вищим органом державного управління фінансових планів – кошторисів і спеціальний дозвіл.

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту», фінансування вищих навчальних закладів державної форми власності здійснюється за рахунок коштів державного бюджету,