

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра фінансового аналізу та аудиту

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ»

Студентки 2 курсу, 3мз групи,
спеціальності 071 «Облік і
оподаткування», спеціалізації
«Фінансовий контроль та
аудит»

Фастовець
Тамари
Володимирівни

Науковий керівник
д-р екон. наук, проф.

Симоненко
Валентин
Костянтинович

Гарант освітньої програми
д-р екон. наук, проф.

Назарова
Каріна
Олександрівна

Київ 2021

Київський національний торговельно-економічний університет
Факультет фінансів та обліку
Кафедра фінансового аналізу та аудиту

Освітній ступінь «магістр»,
спеціальність 071 «Облік і оподаткування»,
спеціалізація «Фінансовий контроль та аудит»

Затверджую
Зав. кафедри,

д.е.н., проф. К.О. Назарова

«28» грудня 2020 р.

Завдання
на випускню кваліфікаційну роботу студентки
Фастовець Тамари Володимирівни

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи:

«Організація та методика фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти» (на матеріалах Рудницького НВК).

Затверджено наказом ректора від «28» грудня 2020 р. № 3916

2. Строк здачі студентом закінченої роботи 01 листопада 2020 р.

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи:

Мета дослідження: вивчення та обґрунтування теоретичних, організаційних та методичних положень та розробка практичних пропозицій щодо удосконалення фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти.

Об'єкт дослідження: процес фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти.

Предмет дослідження: теоретичні, організаційні та методичні аспекти фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти.

Перелік графічного матеріалу: таблиці, в яких представлено динаміку показників фінансово-господарської діяльності досліджуваного підприємства за 2016-2020 рр.; таблиці, які містять результати систематизації нормативно-правового регулювання фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти; схеми, рисунки, графіки, які ілюструють сучасні підходи до організації та методики фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти, стану державного контролю в Україні; таблиці, що містять пропозиції щодо удосконалення організаційних та методичних аспектів фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти.

4. Консультанти по роботі (проекту), із зазначенням розділів проекту, що стосуються їх:

Розділ	Консультант (прізвище, ініціали)	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1			
2			
3			

5. Зміст випускної кваліфікаційної роботи (перелік питань за кожним розділом)

Вступ

Розділ 1. Теоретичні та нормативно-правові основи фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти

1.1. Економічний зміст та функції оплати праці

1.2. Оцінка нормативно-правового регулювання фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти

Висновки до розділу 1

Розділ 2. Інформаційне забезпечення фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти

2.1. Організаційно-економічна характеристика Рудницького НВК

2.2. Аналітичне забезпечення фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти

Висновки до розділу 2

Розділ 3. Удосконалення організації та методики фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти

3.1. Особливості організації фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти

3.2. Методика фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти та напрямки її удосконалення

Висновки до розділу 3

Висновки та пропозиції

Список використаних джерел

6. Календарний план виконання роботи

№ пор.	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи (проєкту)	
		За планом	Фактично
1	Наукова стаття	01.06.2021 р.	01.06.2021 р.
2	1 розділ	22.06.2021 р.	22.06.2021 р.
3	2 розділ	06.09.2021 р.	08.09.2021 р.
4	3 розділ	28.10.2021 р.	29.10.2021 р.
5	Подання завершеної роботи на кафедру	01.11.2021 р.	01.11.2021 р.

7. Дата видачі завдання “28” грудня 2020 р.

8. Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи

д.е.н., проф. Симоненко В.К.
(прізвище, ініціали, підпис)

9. Гарант освітньої програми

д.е.н., проф. Назарова К.О.
(прізвище, ініціали, підпис)

10. Завдання прийняла до виконання студентка

Фастовець Т.В.
(прізвище, ініціали, підпис)

11. Відгук наукового керівника випускної кваліфікаційної роботи

Здобувачкою вищої освіти Фастовець Тамарою Володимирівною було виконано випускну кваліфікаційну роботу на тему «Організація та методика фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти» за спеціальністю 071 «Облік і оподаткування», спеціалізацією «Фінансовий контроль та аудит» відповідно до завдання, виданого науковим керівником.

Обрана тема дослідження є актуальною, оскільки процес оплати праці в освітньому закладі має відмінні риси, так як свої особливості має сама освітня сфера, і перш за все це є характер фінансово-економічних відносин. Контроль обліку праці та її оплати є особливо актуальним для освітніх закладів, через витрати за виконанням кошторису, виділенням в обліку касових і фактичних витрат. Тому доцільно розробити систему контролю для мінімізації відповідних ризиків.

Здобувачкою вищої освіти на достатньому рівні було виконано завдання, поставлені у випускній кваліфікаційній роботі, виявлено проблеми у проведенні державного контролю розрахунків з персоналом та сформульовано рекомендації для їх вирішення. Робота містить таблиці, графіки, діаграми, сформовані за розрахунками показників фінансово-господарської діяльності досліджуваного підприємства.

Загалом, робота відповідає вимогам до змісту та структури, виконана на достатньому науково-практичному рівні та рекомендується до захисту в екзаменаційній комісії.

Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи (проєкту) _____
(підпис, дата)

Відмітка про попередній захист _____
(ПІБ, підпис, дата)

12. Висновок про випускну кваліфікаційну роботу

Випускна кваліфікаційна робота здобувачки вищої освіти Фастовець Т.В.
(прізвище, ініціали)
може бути допущена до захисту в екзаменаційній комісії.

Керівник проєктної групи
(гарант освітньої програми) д.е.н., проф. Назарова К.О.
(прізвище, ініціали, підпис)

Завідувач кафедри д.е.н., проф. Назарова К.О.
(прізвище, ініціали, підпис)

« _____ » 2021 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ.....	9
1.1. Економічний зміст та функції оплати праці.....	9
1.2. Оцінка нормативно-правового регулювання фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти.....	17
Висновки до розділу 1	25
РОЗДІЛ 2. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ	27
2.1. Організаційно-економічна характеристика Рудницького НВК	27
2.2. Аналітичне забезпечення фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти	39
Висновки до розділу 2	51
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕТОДИКИ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ ТА РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ	53
3.1. Особливості організації фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти	53
3.2. Методика фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти та напрямки й удосконалення	57
Висновки до розділу 3	62
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	67

ВСТУП

Актуальність обраної теми. Процес державного контролю розрахунків з персоналом освітнього закладу як і сама бюджетна сфера має свої відмінні особливості і стосунки фінансово-економічного характеру. До цих особливостей слід зарахувати: організацію бюджетних статей обліку; кошторис витрат і його виконання; зміна на казначейську систему виконання бюджетів; виділення в обліку касових та дійсних витрат; облік в освітньому закладі відповідно до сфери зайнятості. Тому, важливо правильно вести облік оплати праці в освітньому закладі і відповідно до цього контролювати цей обліковий процес належним чином.

Різні погляди з приводу проблеми розвитку державного контролю розрахунків з персоналом освітнього закладу висвітлені в працях визначних вчених таких як: Гордополов В.Ю., Гоцуляк В.Д., Гірман А. П., Міняйло В.П., Михалко Ю. Р., Монастирська Г. В., Садовніков О. А., Сировой Г. В., Тонюк М. О., Ярошенко О. М. та ін. За допомогою розкритих в працях питань, можна ґрунтовно підійти до поставлених проблем і об'єктивного їх вирішення. А також виявити невирішені питання і відповідне їх вирішення.

Дуже важливим є питання контролю обліку праці та її оплати для закладів освіти, бо для них найбільш вагомими є витрати за цими напрямками. Тому, доцільно розробити систему контролю, яка буде мінімізувати ризики отримання штрафних санкцій.

Мета роботи – вивчення та обґрунтування теоретичних, організаційних та методичних положень та розробка практичних рішень щодо удосконалення контролю розрахунків з персоналом освітнього закладу.

Для досягнення поставленої мети роботи було вирішено такі **завдання, як:**

- надати організаційно-економічну характеристику Рудницького НВК;
- виявити особливості організації контролю розрахунків з персоналом в освітньому закладі;

– обґрунтувати методика фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти та напрямки й удосконалення.

Об'єктом дослідження є процес фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти.

Предметом дослідження є теоретичні, організаційні та методичні аспекти фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти.

Наукова новизна даного дослідження полягає в удосконаленні теоретико-методичних засад та розробленні практичних рекомендацій щодо соціально-економічні процеси підвищення ефективності державного контролю розрахунків з персоналом освітнього закладу, що стимулюватиме підвищенню ефективності організації фінансового контролю розрахунків з персоналом освітнього закладу.

Інформаційну основу дослідження склали статистична і бухгалтерська документація Рудницького НВК, положення з оплати та охорони праці і колективний договір навчально-виховного комплексу, індивідуальні трудові угоди, а також положення про атестації та преміювання педагогічних працівників за окремими напрямками діяльності Рудницького НВК, розрахункові відомості з преміювання, надання матеріальної допомоги, одноразових винагород і т.д.

У даній роботі був застосований ряд **методів і прийомів дослідження**: системний, структурний, логічний та порівняльний аналіз на прикладі фінансової звітності та плинності кадрів. Паралельно з традиційними методами економічного дослідження були використані методи економічної статистики, співставлення даних і спостереження.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

1.1. Економічний зміст та функції оплати праці

Державний контроль є запорукою ефективного управління суб'єктом господарювання. Система державного контролю включає в себе сукупність організаційної структури, методик і процедур, прийнятих керівництвом бюджетної установи в якості засобів для впорядкованого і ефективного ведення фінансово-господарської діяльності, яка в тому числі включає організовані всередині даної установи та його силами нагляд і перевірку: дотримання вимог законодавства; точності і повноти документації бухгалтерського обліку; своєчасності підготовки достовірної бухгалтерської звітності; запобігання помилок і спотворень; виконання наказів і розпоряджень [7, с. 138].

Державний контроль є самостійною системою, яка реалізує одну з основних функцій управління, яка є спостереженням та обстеженням процесів підвищення працездатності, матеріально-фінансових та фінансових ресурсів відповідно до введених планів, норм, нормативів, виявлення і оцінки відхилень, постійного моніторингу роботи організації з метою обґрунтованості та ефективності прийняття управлінських рішень, зниження ризиків діяльності організації [5, с. 88].

Державний контроль може поділятися на такі рівні. Найперший рівень - це самоконтроль керівника, який прийматиме рішення про нарахування заробітної плати та утримання з неї. Наступним рівнем контролю можна виділити контроль начальника відділу або головного бухгалтера за діяльністю підпорядкованого. Контроль слід проводити якомога частіше, так як працівник може не мати належних знань і навичок у певній ситуації. Обидва рівня контролю є головними, так як неправильне нарахування заробітної плати та неподання звітності до контролюючих органів може призвести до серйозних наслідків, як для працівника, так і для організації в цілому.

За результатами аудиту розрахункових листів аудитор повинен запропонувати механізм виправлення виявлених помилок, зокрема, щоб уникнути фінансових санкцій під час подальших перевірок контролюючими органами. Перевірка фонду оплати праці в навчальних закладах може проводитись у наступному порядку: знання статутів закладу, принципів бухгалтерського обліку та аналіз матеріалів попередньої експертизи; перегляд відповідності чинним вимогам номенклатури посад та їх кількості у штатному розкладі органу, правильності визначення заробітної плати, надбавок; огляд первинного та зведеного обліку заробітної плати; перевірка точності накопичення заробітної плати, відпусток та допомоги по тимчасовій непрацездатності; перевірка справжності відрахувань із заробітної плати; Перегляд точності визначення кодів економічної класифікації витрат за фактичними витратами на оплату праці; Перегляд правильності заповнення та своєчасності складання статистичної та податкової звітності про роботу та заробітну плату [32, с. 77].

Зовнішній контроль є невід'ємною частиною фінансово-економічного контролю. Вважається комплексом заходів, вжитих державними органами для перевірки законності, корисності та ефективності заходів у галузі освіти, розподілу та використання коштів України, суб'єктів України та органів місцевого самоврядування, резервів збільшення доходів бюджету, вдосконалення бюджетна дисципліна [21].

Процес оплати праці має свої особливості і характеризує собою соціальні, економічні та виробничі відносини. Оскільки заробітна плата – це категорія економічного характеру, яка відображає взаємини між керівником та працівником. Суть економічної категорії заробітної плати веде до змін соціальних, економічних та виробничих взаємодій та через їх функції.

Як важлива соціально-економічна категорія заробітна плата виконує функції, як:

- збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною зниження заробітної плати;

- забезпечення соціальних гарантій;
- збереження попереднього статусу, пов'язаного із попереднім робочим місцем;

- стримування інфляції (шляхом заборгованості із заробітної плати);

Суть заробітної плати найбільш повно проявляється у функціях, які вони виконують у процесі громадського впровадження.

Слід підкреслити, що різниця між загальними та специфічними функціями полягає в тому, що специфічні функції притаманні тільки оплаті праці персоналу освітнього закладу, як економічній категорії, не враховуючи інші види доходів населення. Винятково важлива роль заробітної плати у функціонуванні ринкової економіки зумовлена тим, що вона має одночасно та рівноцінно виконувати декілька функцій (рис. 1.1).

Функції заробітної плати:

- Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення поколінь. В ній реалізується економічний закон зростання потреб. Ця функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, із встановленням на державному рівні такого її мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили.
- Мотиваційно-стимулююча функція. Саме таке формулювання цієї функції, на нашу думку, може найбільш повно висвітлити основний її зміст. Адже, мотивація – це, в загальному розумінні, сукупність рушійних сил людини, а стимул – засіб, за допомогою якого може реалізуватися мотив. З цього приводу стимул перетворюється на мотив лише тоді, коли він усвідомлений людиною, сприйнятий нею. Тому сутність даної функції полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб заохочувати до постійного покращання результатів праці.

- Регулююча функція. Сутність цієї функції полягає в оптимізації розміщення трудових ресурсів за регіонами, галузями економіки, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. В умовах, коли державне регулювання у сфері розміщення робочої сили зводиться до мінімуму, а формування ефективно функціонуючого ринку праці можливе лише за наявності свободи кожного найманого працівника у виборі місця прикладання своєї праці, – прагнення підвищення життєвого рівня обумовлює його переміщення з метою пошуку такої роботи, яка б максимально задовольняла його зростаючі потреби, тобто, в ринкових умовах вища заробітна плата на ефективніших робочих місцях стимулює перехід сюди працівників з неефективних робочих місць.
- Соціальна функція заробітної плати відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва. Соціальне значення цієї функції заробітної плати полягає у забезпеченні соціальної справедливості: однакової винагороди за однакову працю.
- Функція формування платоспроможного попиту населення. Її призначення – узгодження платоспроможного попиту, під яким розуміється форма виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів – з іншого. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів – потреб та доходів населення, то за допомогою заробітної плати в ринкових умовах встановлюється рівновага між товарною пропозицією та попитом. Заробітна плата персоналу освітнього закладу з практичної точки зору характеризується як плата, яка надається за використання праці [39, с. 57]. В системі оплати праці розрізняють такі поняття, як номінальна та реальна заробітна плата (рис. 1.1).

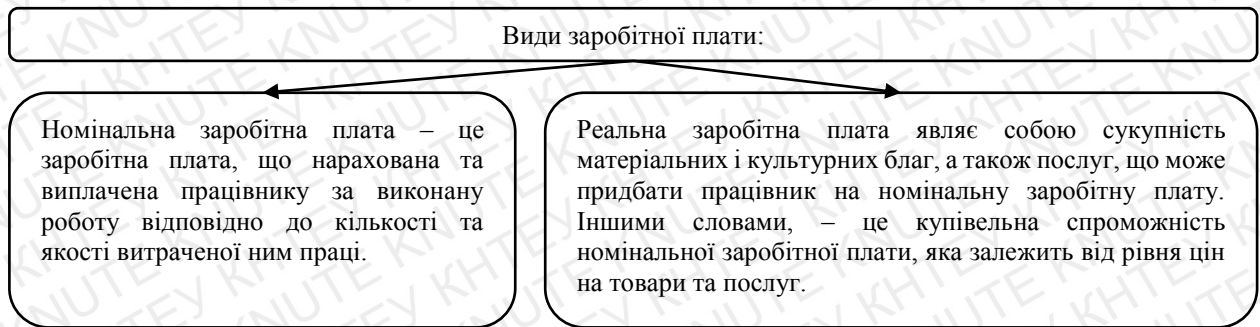


Рис. 1.1 Види заробітної плати персоналу освітнього закладу [43, с. 53]

Розмір реальної заробітної плати персоналу навчального закладу залежить від величини номінальної заробітної плати та рівня цін на товари та послуги. Номінальна та реальна заробітна плата освітнього персоналу не обов'язково змінюються однаково. Наприклад, номінальна заробітна плата може зростати, а реальна заробітна плата падатиме, якщо ціни на товари та послуги зросли швидше, ніж номінальна зарплата [15, с. 14].

Структура заробітної плати неоднорідна, кожен з її елементів виконує притаманну їй функцію і має певну економічну самостійність з необхідною взаємозалежністю та взаємозалежністю всіх її частин. Він складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Слід зазначити, що в країнах з розвинутою економікою основна заробітна плата у структурі заробітної плати становить близько 80-90%. В Україні з різних причин (нестабільність доходів, інфляція, складність та невідповідність системи податку на працю, нерівність затрат праці на ринку праці сучасним реаліям тощо) частка тарифних ставок (зарплат) у структурі заробітної плати становить в кращому випадку 50-60%, що є одним із проявів негативних факторів в організації заробітної плати [7, с. 53]. Слід зазначити, що основним змістом заробітної плати працівників навчального закладу є те, що вона є основним джерелом доходу, принцип розподілу праці виступає основним способом вдосконалення як форми матеріального стимулювання. Однак, на наш погляд, повне виконання заробітної плати працівників навчального закладу можливе

лише за умови, що воно підтримується на законодавчому рівні держави [23, с. 343].

Основою організації оплати праці персоналу освітнього закладу є тарифна система, що являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці. Елементами тарифної системи являються: тарифна сітка, тарифна ставка, доплати та надбавки до тарифних ставок, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) [1].

У зв'язку з тим, що постійно реформується система оплати праці, питання про заробітну плату на сьогоднішній день залишається досить актуальним. У нашій країні керівники наукових і освітніх установ намагаються удосконалювати систему оплати праці і застосовують найбільш ефективні методи її виплати для залучення освічених працівників і утримання їх на робочих місцях, так як без ефективної мотивації розвитку закладів освіти не вирішить соціально-економічні проблеми [15, с. 16].

В існуючих умовах ринкової економіки потрібно пов'язати розмір заробітної плати працівників з рівнем їхньої кваліфікації, професіоналізму, ступенем реалізації їх здібностей, фактичним трудовим внеском, нарешті, з кінцевими результатами роботи освітнього закладу. У цей зв'язку система оплати праці працівників освітнього закладу повинна розглядати заробітну плату не тільки в якості суми коштів, необхідних для відтворення робочої сили, а й як сильний мотиваційний механізм, що забезпечує зацікавленість працівника у високій продуктивності праці.

Оплата праці в освітньому закладі відбувається відповідно до чинного законодавства України на підставі Кодексу законів про працю України [2]. Якщо розглядати методіку оплати праці співробітників освітніх закладів, то для них крім загальних нормативних документів видаються внутрішні за підписом президента даної установи. Таким чином, відповідно до Положення про оплату праці та матеріальне стимулювання (преміювання) [26, с. 67], під системою

оплати праці розуміється спосіб обчислення розмірів винагороди, що підлягає виплаті працівникам відповідно до зробленими ними трудовими витратами і / або результатами праці. У закладі освіти встановлюється почасово-преміальна системи оплати праці, тобто величина заробітної плати працівників залежить від фактично відпрацьованого ними часу, облік якого ведеться працівниками відповідно до документів обліку робочого часу (табелів). Для керівних працівників і наукових співробітників освітнього закладу Правилами трудового розпорядку та трудовим договором може встановлюватися ненормований робочий день або робота в режимі гнучкого графіка робочого часу. Преміальна система оплати праці передбачає виплату працівникам освітніх закладів додатково до заробітної плати матеріального заохочення за виконання трудових функцій при дотриманні працівниками встановлених показників і умов преміювання у вигляді щомісячних (поточних) і одноразових (разових) премій. Визначення порядку і норми оплата праці для кожного співробітника встановлюється індивідуально на підставі трудового договору, укладеного між працівником і роботодавцем [23, с. 343].

Варто відзначити, що як соціально-економічна категорія, заробітна плата потребує розгляду її ролі й значення для працівника та роботодавця. З одного боку, заробітна плата – це основне джерело доходу працівника, основа матеріального добробуту його родини, а з іншого (для роботодавця), – заробітна плата є суттєвою частиною витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівника до досягнення кінцевих результатів освітнього закладу [35, с. 109].

Таким чином, заробітна плата виникає в результаті взаємодії попиту на робочу силу та пропозиції праці та виражає ринкову вартість зайнятості найманої праці; по-четверте, заробітна плата працівника є основним джерелом його трудових доходів, які він отримує завдяки реалізації працездатності і який покликаний гарантувати об'єктивно необхідне відтворення робочої сили; по-п'яте, заробітна плата для роботодавця є елементом виробничих витрат і одночасно головним фактором забезпечення матеріальної зацікавленості працівника у досягненні високих результатів [14].

В умовах ринкових відносин механізм оплати праці повинен враховувати наступні принципи її організації (рис. 1.2).



Рис. 1.2 Принципи організації оплати праці [18, с. 125]

Отже, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець сплачує

працівникові за роботу, що виконано або має бути виконано. Сутність заробітної плати проявляється у її функціях. До основних функцій заробітної плати належать: відтворювальна, мотиваційно-стимулююча, регулююча (ресурсно-розміщувальна), соціальна та функція формування платоспроможного попиту населення.

1.2. Оцінка нормативно-правового регулювання фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти

Нарахування та оплата праці є дуже складною ділянкою діяльності підприємства. Можливі недоліки в роботі бухгалтера з оплати праці можуть призвести до негативних наслідків і значно вплинути на фінансовий стан підприємства. Витрати на оплату праці є однією з найбільших статей витрат, а їх розмір – одним із основних факторів, які впливають на ефективність діяльності та конкурентоспроможність підприємства. Прийнятий і введений у дію з травня 1995 року Закон України «Про оплату праці» об'єднав у собі основні законодавчі норми, що стосуються заробітної плати. Заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівнику за виконану ним роботу [3]

Соціально-трудові відносини являються ключовим елементом будь-якої економічної системи. Структурні та соціально-економічні перетворення, які відбуваються в Україні та світі, викликані цілою низкою причин як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру [12, с. 251].

В сучасних економічних умовах освітні установи вибирають такі підходи до управління, які сприятимуть підготовці інформації для прийняття ефективних управлінських рішень. До цих можна віднести: організація бухгалтерського обліку щодо предметів класифікації домашніх господарств; Контроль за виконанням кошторисів витрат; Перехід до касової системи виконання бюджету; Виділення при розрахунку грошових та фактичних витрат; галузеві характеристики рахунку в установах домогосподарства. Тому важливо не тільки

належним чином враховувати виплату заробітної плати в бюджетних установах, а й ефективно контролювати їх виконання [29, с. 45].

Проведення контрольних заходів в освітніх закладах націлене, перш за все, на перевірку виконання державних (муніципальних) завдань у встановлені терміни і з належною якістю, спрямованість приносить дохід діяльності на досягнення цілей, заради яких створено установу і т.п. Зовнішній контроль здійснюється у вигляді камеральної перевірки або ревізії відповідних уповноважених органів: Пенсійного фонду України, Фонду соціального страхування України, податкової служби, трудової інспекції та іншими [44, с. 90].

Правове регулювання оплати праці здійснюється нормативно-правовими актами України, генеральними, галузевими та територіальними угодами, а також колективними і трудовими договорами.

Інструменти регулювання заробітної плати включають:

- інструменти державного регулювання: встановлення мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці; оподаткування доходів працівників; використання системи індексації доходів; компенсація працюючим частини заробітної плати; встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, які фінансуються чи дотуються з бюджету;
- інструменти договірної регулювання (на національному рівні (генеральна угода); на галузевому рівні (галузева (міжгалузева) угода); на територіальному рівні (територіальна угода); на локальному рівні (колективний договір)).

Значимим аспектом в управлінні підприємства є забезпечення ефективності ведення бухгалтерського обліку фінансово-господарської діяльності. За цих умов важливо правильно здійснювати його організацію з метою отримання достовірної інформації для прийняття управлінських рішень.

Організація бухгалтерського обліку забезпечується виконанням положень наказу підприємства «Про організацію обліку на підприємстві».

Організація обліку розрахунків з оплати праці здійснюється відповідно до нормативно-правової бази (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1

Діючі законодавчо-нормативні документи, які регулюють облік оплати праці

№	Нормативно-правовий акт	Характеристика
1	2	3
1.	Кодекс законів про працю	Упорядковує трудові відносини всіх робітників, підвищує продуктивність праці, підвищує якість праці, підвищує ефективність суспільного виробництва, на цій основі підвищити матеріальний і культурний рівень життя робітників, зміцнює трудову дисципліну, поступово перетворює на працю, що приносить користь суспільству. Трудове законодавство передбачає високі умови праці та всебічно захищає трудові права працівників.
2.	Податковий Кодекс України	Врегулює відносини, що виникають у сфері оподаткування та справляння зборів, зокрема визначає вичерпний перелік податків і зборів, що сплачуються в Україні, а також порядок її управління, платників податків, їх права та обов'язки, а також повноваження, повноваження та обов'язки контролюючі органи Податки та збори Мова посадових осіб у період управління та відповідальність за порушення податкового законодавства.
3.	Закон України «Про охорону праці»	Він визначає основні положення реалізації конституційних прав працівників на охорону свого життя і здоров'я під час трудового процесу, належні, безпечні та здорові умови праці, а також регулює відносини з охорони праці, гігієни та гігієни праці між роботодавцями та працівниками з участь відповідних державних органів Безпечне середовище та єдиний порядок для українських організацій охорони праці.
4.	Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні»	Визначає правові засади регулювання, організації, ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності в Україні.
5.	План рахунків бухгалтерського обліку; Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку.	Сукупність записів бухгалтерського обліку, в яких фіксується рух певного виду коштів підприємства, фірми. А Інструкція встановлює призначення і порядок ведення рахунків бухгалтерського обліку для узагальнення методом подвійного запису інформації про наявність і рух активів, капіталу, зобов'язань та факти фінансово-господарської діяльності підприємств.
6.	Інструкція зі статистики заробітної плати	Містить основні методичні вимоги. Визначає показники заробітної плати у вигляді національної статистики, спостережень, щоб отримати об'єктивну статистичну інформацію, щодо масштабу та структури заробітної плати працівників
7.	П(С)БО 16 «Витрати»	Методологію визначають національні положення (стандарти). Принципи формування облікової інформації про витрати Компанії та їх розкриття у фінансовій звітності.

Продовження таблиці 1.1

1	2	3
8.	П(С)БО 26 «Виплати працівникам»	визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності.
9.	Положення про оплату праці на підприємстві	Метою цього Положення є забезпечення мотивації персоналу в підвищенні ефективності праці, спрямованої на досягнення стратегічної мети та завдання
10.	Закон України «Про відпустки»	встановлює державні гарантії права на відпустки працівників, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.
11.	Закон України «Про індексацію грошових доходів населення»	Визначає правові, економічні та організаційні основи для збереження купівельної спроможності українського народу при підвищенні цін, щоб дотримуватись гарантій, передбачених Конституцією України, щодо забезпечення належного рівня життя українського народу.

Головним документом, який врегульовує систему оплати праці, порядок преміювання працівників закладу, розмір основної та додаткової заробітної плати, є «Положення про заробітну плату підприємства». Документ повинен містити відомості про штат підприємства; систему та форму заробітної плати підприємства; організаційні принципи та методи обліку заробітної плати підприємства; компенсації, надбавки та доплати; систему додаткового преміювання, яку використовує підприємство.

Основним завданням організації обліку праці та її оплати є чітке визначення організації праці підприємства; контроль використання робочого часу для забезпечення зростання продуктивності праці; облік і контроль використання коштів заробітної плати та інших коштів, виділених на заробітну плату працівникам підприємства; своєчасно та правильно визначати розміри нарахованої заробітної плати та внесків установ соціального страхування та віднесення їх до витрат на продукцію (техніку, послуги) та інші витрати; своєчасно проводити всі розрахунки з працівниками та працівниками щодо заробітної плати та інших виплат; введення заохочення працівників [3]

Таким чином, необхідність і доцільність створення системи контролю розрахунків з оплати праці в бюджетній установі обумовлена тим, що в процесі здійснення контролю на кожному рівні можна мінімізувати штрафні санкції уповноваженими органами. Головну роль в системі контролю відіграє

державний контроль. Залежно від того, як виконує свої обов'язки персонал, якими знаннями і навичками володіє, буде залежати якість роботи і відповідальність перед контролюючими органами.

Реалізація даного напрямку можлива через створення підрозділу державного контролю розрахунків з персоналом, яке візьме на себе функції координації, контролю, узгодження в прийнятті рішень. Цілями інтеграції освітньої та наукової (науково-дослідницької) діяльності у вищій освіті є кадрове забезпечення наукових досліджень, підвищення якості підготовки учнів за освітніми програмами вищої освіти, залучення учнів до проведення наукових досліджень під керівництвом науковців, використання нових знань і досягнень науки і техніки в освітньої діяльності.

Запровадження в освітній установі державного контролю розрахунків з персоналом передбачає здійснення головної мети державного контролю розрахунків з персоналом – орієнтувати керівників та менеджерів на досягнення всіх цілей, які поставлені перед освітньою установою. Головне завдання державного контролю розрахунків з персоналом полягає у відстеженні при отриманні релевантної інформації, а також в її підготовці відповідно до потреб внутрішніх користувачів. Об'єктивне включення великих інформаційних завдань в господарську структуру освітнього закладу створює певні труднощі при їх вирішенні. Поставлені завдання не є самоціллю для освітнього закладу. Вони пов'язані зі специфічними інформаційними потребами і є похідними вищих цілей освітньої установи [11, с. 53].

У методах управління освітньою установою та всієї його структурою відбуваються якісні зміни. Даний аспект проявляється в поступовому процесі об'єднання планування, бухгалтерського обліку, контролю, аналізу та прийняття управлінських рішень в єдину комплексну систему. Освітній установі в Україні необхідно на сучасному етапі вміти знаходити оптимальні рішення в найскладніших ситуаціях [21].

В умовах динамічного розвитку економічного середовища для ефективного функціонування організації необхідна наявність власної стійкої

системи управління, здатної комплексно вирішувати численні проблеми освітнього закладу. Правильно організована система управління сприяє швидшому і економічному досягненню цілей і виконує цілий ряд завдань, а саме:

- здійснює всі функції управління: планування, організацію, облік, контроль, аналіз і врегулювання;
- сприяє своєчасному виявленню проблем в освітньому закладі та розробці рішень щодо їх усунення;
- забезпечує постійний потік інформації що дозволить керувати всіма бізнес-процесами в освітньому закладі;
- координує діяльність освітнього закладу;
- сприяє підвищенню ефективності діяльності в освітньому закладі [12, с. 251].

Створення цієї системи в освітньому закладі – завдання досить складна, проте здійсненна з використанням такого інструменту як контролінг. Державний контроль розрахунків з персоналом – це одна з нових граней використання контролінгу – комплексна система управління персоналом освітнього закладу, яка спрямовує бізнес-процеси в області планування, організації, обліку, аналізу, бюджетування, контролю і регулювання персоналу, направлена на виявлення та усунення вузьких місць компанії і прийняття управлінських рішень для досягнення певних успіхів для покращення ефективності організації [21].

Об'єктом державного контролю розрахунків з персоналом є все HR-процеси і заходи, суб'єктами – учасники державного контролю розрахунків з персоналом. Суб'єкти державного контролю розрахунків з персоналом підрозділяються на зовнішні і внутрішні. До зовнішніх відносяться органи державної влади, галузеві і територіальні профспілки, аудиторські і консалтингові компанії. До внутрішніх – основоположники, роботодавці, служба управління персоналом, лінійні керівники, працівники, комісія по трудових спорах, організаційні профспілки та інші [9]. У кожного із суб'єктів є свої цілі й потреби в державному контролі розрахунків з персоналом [35, с. 117].

Державний контроль розрахунків з персоналом необхідний в освітньому закладі. Однією з ключових проблем є нестача уваги питанням управління персоналом через пріоритету таких областей як: маркетинг, збут, виробництво, фінанси і т. д.

Саме через це виникають зі збільшенням й інші проблеми, такі як:

1. Регулярна нестача інформації у керівника для схвалення рішень.
2. Відсутність методичної та методологічної бази управління персоналом.
3. Кадрові процеси слабо формалізовані, не пов'язані з логікою життєвого циклу організації.
4. Вузька спеціалізація керівника.
5. Дублювання кадрових функцій в організаційній структурі.
6. Відсутність систем планування, що призводить до «кадрового розриву».
7. Складність контролю кадрових процесів.
8. Висока об'єктивність і відсутність прозорості результатів відділу управління персоналом [9, с. 135].

Державний контроль розрахунків з персоналом в освітньому закладі виконує сервісні функції координації роботи функціональних підрозділів, а також методичного обґрунтування найбільш важливих управлінських рішень.

Перед освітньою установою стоїть складне завдання побудови такої динамічної системи управління, яка здатна адаптуватися до української дійсності. Стратегічно ефективною присутністю на ринку можливо, якщо забезпечити передбачення істотних змін і вжити своєчасних управлінських дій. Для реалізації основних управлінських функцій потрібно шукати більш ефективні шляхи, так як методи, інструменти, домінуючі класичні концепції управління не дають відповідей на всі питання для освітніх установ відповідно до вимог реального часу.

Система управління персоналом в освітньому закладі потребує процедуру, яка спроможна оцінити застосовувані методи управління, їх відповідність умов, що змінюються господарського середовища підприємства. Формування

інформаційно-аналітичної підтримки процесів прийняття управлінських рішень слід покласти на спеціально створювані підрозділи [24, с. 49].

Зросла орієнтація на збільшення вартості освітньої установи призведе до створення нових методів оцінки людського капіталу. В даному напрямку будуть вирішуватися і методологічні та етичні питання оцінки персоналу.

Особливе значення для українських освітніх установ має оволодіння можливостями своєчасної адаптації до змін ринку. Основне завдання тут, крім уміння завоювати певні позиції на ринку і забезпечити якісне задоволення запитів споживачів, включає в себе здатність їх зберегти, незважаючи на радикальні за змістом зміни зовнішнього середовища.

Планування в області кадрової політики не може бути успішним без контрольних процедур. Зокрема, Х. Фольмут характеризує зміст державного контролю розрахунків з персоналом в такий спосіб: «зміст будь-якої системи контролінгу полягає в її орієнтації на цілі, майбутнє і вузькі місця [35, с. 117].

Головні завдання державного контролю розрахунків з персоналом – планування, контроль і регулювання. Діяльність освітнього закладу залежить від зовнішніх і внутрішніх факторів. Визначення найбільш значущих чинників на управління персоналом, їх взаємозв'язків і характеру впливу, дозволяє визначити причини існуючого стану освітнього закладу. Застосовуючи даний підхід в практичній діяльності освітнього закладу, можна спланувати і організувати його діяльність таким чином, щоб забезпечити розвиток в довгостроковій перспективі [39, с. 58].

Відповідно до основної концепції державного контролю розрахунків з персоналом виділяють кількісно орієнтований контролінг і якісно орієнтований контролінг, підвищуються вимоги до якості управління персоналом. Кількісно орієнтований контролінг спрямований на управління матеріальними показниками. В його основі стоїть управління з використанням числових показників: максимізація прибутку, кількісне зростання, управління прибутком. Якісно орієнтований контролінг спрямований на управління не кількісними

показниками: орієнтація на основі загальної керівної мети, на якісне зростання, тривалу роботу і управління потенціалом освітнього закладу [12, с. 251].

Таким чином роль державного контролю розрахунків з персоналом в освітньому закладі полягає в інформаційно-аналітичній та методичній підтримки управлінського циклу. Кадрова політика навчального закладу відповідно до поставлених цілей стає більш комплексною і багатогранною. Такий підхід вимагає цілеспрямованого узгодження, тому більш актуальною стає завдання координації. На даному етапі державний контроль розрахунків з персоналом йде від традиційних приписів та бере участь в кадровій політиці освітнього закладу.

Висновки до розділу 1

Отже, за результатами проведеного дослідження теоретичних основ побудови державного контролю розрахунків з персоналом освітнього закладу можна зробити такі висновки:

1. Визначено теоретичні аспекти розрахункового фінансового контролю з працівниками навчального закладу. Державний контроль є запорукою ефективного управління суб'єктами господарювання. Національна система контролю включає сукупність організаційної структури, методів і процедур, прийнятих керівництвом бюджетного відомства як засобу впорядкованої та ефективної фіскальної та господарської діяльності, включаючи нагляд і перевірку діяльності організації та її сил у відомстві: дотримання законодавства; бухгалтерські документи; точність і повнота; своєчасність складання достовірної фінансової звітності; недопущення помилок і перекручень; виконання наказів та розпоряджень.

2. Досліджено нормативно-правові акти, що регулюють фінансовий контроль розрахунків працівниками навчальних закладів. Слід зазначити, що заробітна плата є винагородою і обчислюється, як правило, у грошовому виразі, згідно з трудовим договором роботодавець оплачує працівникові за виконану або незавершену роботу. Суть заробітної плати відображається в її функціях. До

основних функцій заробітної плати належать: відтворення, заохочення, регулювання, суспільство та функція формування ефективних потреб населення. Запровадження державного контролю за розрахунками працівників у навчальних закладах передбачає головну мету здійснення державного контролю за розрахунками працівників – орієнтувати керівників та керівників на досягнення усіх цілей, які ставляться перед навчальними закладами. Головне завдання державного контролю розрахунків з персоналом полягає у відстеженні при отриманні релевантної інформації, а також в її підготовці відповідно до потреб внутрішніх користувачів.

РОЗДІЛ 2. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

2.1. Організаційно-економічна характеристика Рудницького НВК

Рудницький навчально-виховний комплекс «загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів – дитячий садок» Баришівської районної ради Київської області (далі – навчально-виховний комплекс) створено за рішенням Баришівської районної ради від 07 вересня 2007 року № 177-15-05.

Скорочена назва – Рудницький НВК.

Знаходиться у спільній власності сіл, селища Баришівського району Київської області.

Організаційно-правова форма – комунальна організація (установа, заклад).

Форма власності: державна власність / власність територіальних громад [46].

Види діяльності Рудницького НВК (Рудницького НВК):

- Основний вид діяльності Рудницького НВК за КВЕД:
 - 85.31 Загальна середня освіта.
- Інші види діяльності Рудницького НВК за КВЕД:
 - 85.10 Дошкільна освіта.
 - 85.20 Початкова освіта [46].

Юридична адреса навчально-виховного комплексу: 07512, вул. Шевченка 4-а, с. Рудницьке, Баришівський район Київська область.

Засновником навчально-виховного комплексу є Баришівська районна рада.

Навчально-виховний комплекс у своїй діяльності керується Конституцією України, Законами України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про загальну середню освіту», Положенням про загальноосвітній навчальний заклад, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 року № 778, Положенням про дошкільний навчальний заклад, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів від 12 березня 2003 року № 305 із внесеними змінами постановою Кабінету Міністрів України від 16 листопада 2011 року № 1204, Положення про навчально-виховний комплекс «дошкільний

навчальний заклад – загальноосвітній навчальний заклад», «загальноосвітній навчальний заклад – дошкільний навчальний заклад», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 12 березня 2003 року № 305 із змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 № 768 (768-2010-п), іншими законодавчими та нормативно-правовими актами України, постановами Верховної ради України, Кабінету Міністрів України, наказами Міністерства освіти і науки України, інших центральних органів виконавчої влади, рішеннями місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування та власним Статутом.

Навчально-виховний комплекс є юридичною особою, має печатку, штамп встановленого зразка, ідентифікаційний номер, бланки з власними реквізитами, реєстраційний рахунок в органах Державного казначейства, рахунки в установах.

Сама будівля навчально-виховного комплексу була збудована ще в у 1978 році, на заміну 8-річній школі, яка була побудована у с. Лук'янівка, що знаходиться по сусідству з с. Рудницьке, в якому і була побудована будівля навчально виховного комплексу. Таким чином, Лук'янівська 8-річна школа у 1988 році була реорганізована в Рудницьку середню школу, а з 1996 року - у загальноосвітню школу I-III ступенів.

Першим директором Рудницької середньої школи був призначений Чичуй Василь Якович. Наступним директором, призначеним в 1993 році став Коцюрбій Володимир Вікторович – чудовий господар, умів працювати з людьми. За фахом - учитель фізичної культури, у 1989 році закінчив Черкаський державний педагогічний інститут ім. 300-річчя возз'єднання України з Росією.

Після звільнення Коцюрбія В.В. директором школи була Маруженко Світлана Миколаївна. З серпня 2005 року школу очолює директор - Тупиця Анатолій Григорович, який працює в нашій школі з 1988 року. Він закінчив Чернігівський державний педагогічний інститут ім. Т.Г. Шевченка за спеціальністю вчитель фізичної культури. В 1998 році Анатолій Григорович закінчив 2-х річні курси

Київського МУУВ ім. Б. Грінченка як вчитель англійської мови. Вчитель вищої категорії. З 2010 року - депутат Баришівської ради.

Головною метою НВК є забезпечення реалізації права громадян на здобуття дошкільної, початкової, базової та повної загальної середньої освіти.

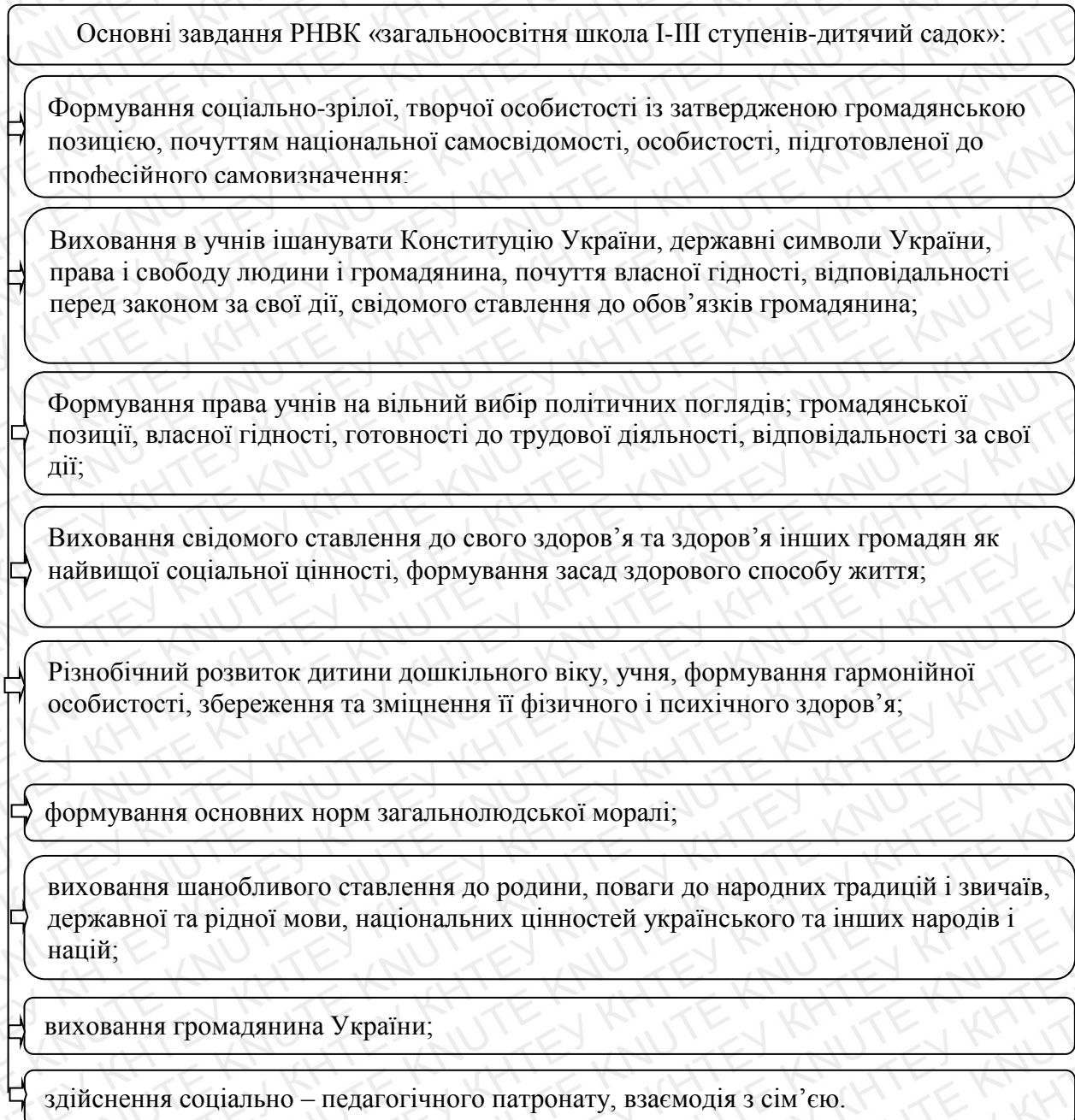


Рис. 2.1 Основні завдання Рудницького НВК [46]

Навчально-виховний комплекс самостійно приймає рішення і здійснює діяльність у межах компетенції, передбаченої чинним законодавством та

власним Статутом. Навчально-виховний комплекс несе відповідальність перед особою, суспільством і державою за:

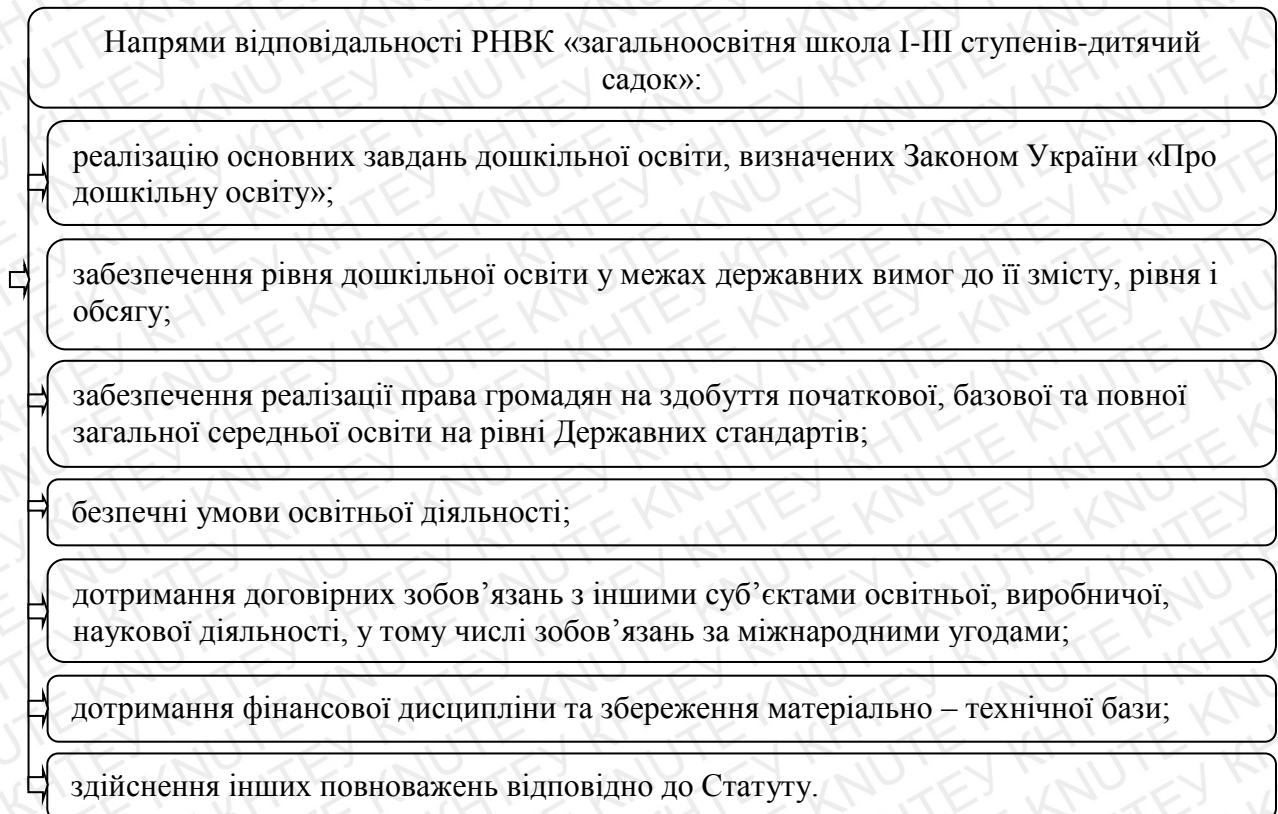


Рис. 2.2 Напрями відповідальності Рудницького НВК [46]

Всього учнів у Рудницькому навчально-виховному комплексі «загальноосвітня школа I-III ступенів-дитячий садок» – 116, всього класів – 11, дошкільна різновікова група – 10 вихованців, всього вчителів – 21, вихователів – 1. Науково-методична проблема – «Формування компетентної особистості для життя в інформаційному суспільстві». Навчальна діяльність: профільних класів – 1 (фізичний); Класів із поглибленим вивченням окремих предметів – 0. Додаткові предмети: обладнані навчальні кабінети: української мови, зарубіжної літератури, біології, фізики, географії, інформатики та інформаційно-комунікаційних технологій, хімії [46].

У закладі працюють спортивні гуртки; у них займається – 36 здобувачів освіти. У закладі діє краєзнавча кімната-музей. Також працюють: їдальня, бібліотека, кабінет медичної сестри, спортивний зал та майстерні. За 25 років свого існування школа випустила 481 учнів. З них 9 учнів нагороджено золотими

медалями, 31 учень – срібними, 89 учнів за відмінні успіхи у навчання нагороджені похвальними листами, 47 учнів нашої школи закінчили і продовжують навчання у вищих навчальних закладах. Багато випускників закінчили середні-спеціальні навчальні заклади.

Фінансування потреб закладу проводиться централізованою бухгалтерією відділу освіти Баришівської селищної ради. Взаємовідносини навчально-виховного комплексу з юридичними і фізичними особами визначаються укладеними між ними угодами. В навчально-виховному комплексі навчальний процес ведеться українською мовою, запроваджується поглиблене вивчення окремих предметів у середній та старшій школі, профільне навчання у старшій школі.

Використовуючи фінансову звітність Рудницького НВК за 2016-2020 рр. (Додатки А-Ж) проведемо дослідження основних економічних показників діяльності (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Динаміка основних економічних показників діяльності Рудницького НВК упродовж 2016-2020 рр. (тис. грн.)

Показники	Роки					Відхилення 2020 / 2016 рр	
	2016	2017	2018	2019	2020	Тис. грн	%
1	2	3	4	5	6	7	8
АКТИВ							
Нефінансові активи							
Основні засоби	10890999	10929746	11319748	11374912	11512153	621154	5,70
Нематеріальні активи	14765	9801	4837	3365	3365	-11400	-77,21
Запаси	78986	76271	120740	190326	417762	338776	428,91
Всього нефінансових активів	10984750	11015818	11445325	11568603	11933280	948530	8,63
Фінансові активи							
1	2	3	4	5	6	7	8
Поточна дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	0	0	0	0	439	439	x
Поточна дебіторська заборгованість за розрахунками із соціального страхування	0	0	19601	0	32632	32632	x
Грошові кошти та їх еквіваленти розпорядників бюджетних коштів та державних цільових фондів в казначействі	7135	4336	4542	8798	164127	156992	2200,31

Продовження таблиці 2.1

Всього фінансових активів	7135	4336	24143	8798	196759	189624	2657,66
Всього активів	10991885	11020154	11469468	11577401	12130039	1138154	10,35
ПАСИВ							
Власний капітал та фінансовий результат							
Внесений капітал	10967052	13299533	13912664	14162232	14546995	3579943	32,64
Фінансовий результат	24833	-2634827	-2707437	-2593629	-2532341	-2557174	-10297,48
Всього власного капіталу та фінансового результату	10991885	10664706	11205227	11568603	12014654	1022769	9,30
Зобов'язання							
Поточні зобов'язання за платежами до бюджету	0	0	97438	1716	73628	73628	x
Поточні зобов'язання за розрахунками за товари, роботи, послуги	0	0	0	0	13477	13477	x
Поточні зобов'язання з розрахунками з оплати праці	0	290088	166803	7082	28280	28280	x
Поточні зобов'язання за розрахунками із соціального страхування	0	65360	0	0	0	0	x
Всього зобов'язань	0	355448	264241	8798	115385	115385	x
Всього пасивів	10991885	11020154	11469468	11577401	12130039	1138154	10,35

Отже, упродовж 2016-2020 рр. відбулося збільшення загальних активів Рудницького НВК на 1138154 тис. грн або на 10,35%, що відбулося за рахунок збільшення не фінансових активів закладу освіти на 948530 тис. грн або на 8,63% та фінансових активів на 189624 тис. грн (рис. 2.3).

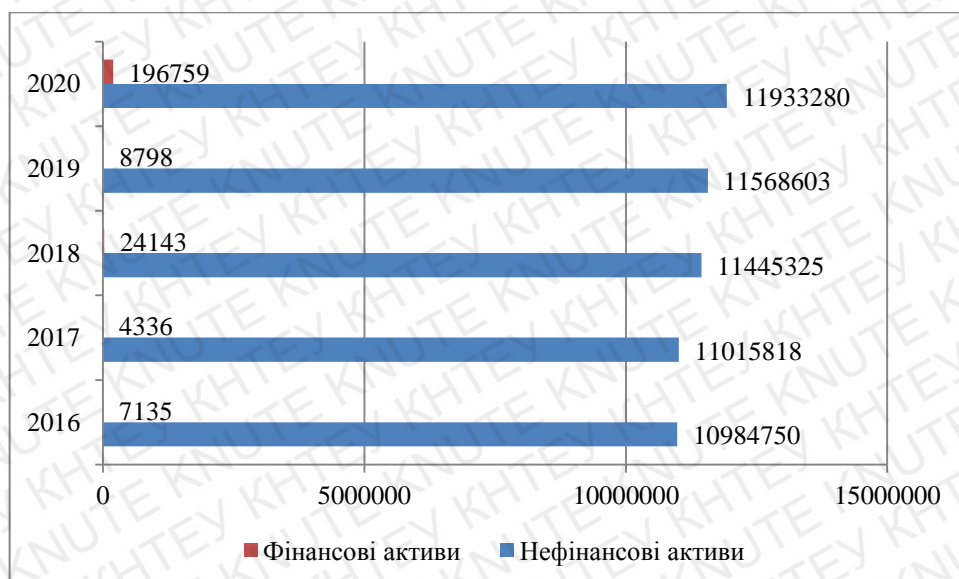


Рис. 2.3 Динаміка активів Рудницького НВК за 2016-2020 рр.

(тис. грн) [46]

Варто відзначити, що протягом 2016-2020 рр. нефінансові активи Рудницького НВК зросли з рахунок збільшення запасів закладу освіти на 338776 тис. грн або на 428,91%. Фінансові активи Рудницького НВК упродовж 2016-2020 рр. збільшилися за рахунок зростання поточної дебіторської заборгованості за розрахунками з бюджетом на 439 тис. грн; поточної дебіторської заборгованості за розрахунками із соціального страхування на 32632 тис. грн та грошових коштів та їх еквіваленту розпорядників бюджетних коштів та державних цільових фондів в казначействі на 156992 тис. грн.

У 2020 р., порівняно з 2016 р., спостерігаємо збільшення власного капіталу та фінансового результату Рудницького НВК на 1022769 тис. грн або на 9,30%. Упродовж 2016-2020 рр. відбулося збільшення зобов'язань Рудницького НВК на 115385 тис. грн. Загальні пасиви Рудницького НВК за 2016-2020 рр. збільшилися на 1138154 тис. грн або на 10,35%.

Динаміка складових пасивів Рудницького НВК представлена на рис. 2.4.

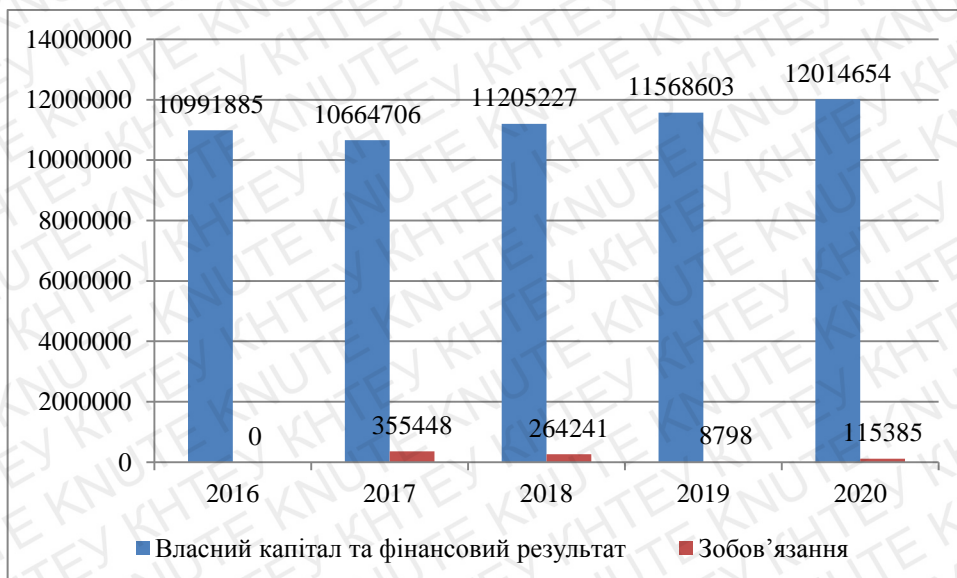


Рис. 2.4 Динаміка пасивів Рудницького НВК за 2016-2020 рр.
(тис. грн) [46]

Варто відзначити, що упродовж 2016-2020 рр. спостерігаємо позитивну динаміку зростання власного капіталу Рудницького НВК на 439 тис. грн. Зобов'язання Рудницького НВК за 2016-2020 рр. зросли за рахунок збільшення таких його складових: поточні зобов'язання за платежами до бюджету збільшилися на 73628 тис. грн; поточні зобов'язання за розрахунками за товари,

роботи, послуги зросли на 13477 тис. грн та відбулося збільшення поточних зобов'язань з розрахунками з оплати праці на 28280 тис. грн.

Також доцільно проаналізувати фінансові результати діяльності Рудницького НВК за 2016-2020 рр. (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**Динаміка основних показників фінансових результатів діяльності
Рудницького НВК упродовж 2016-2020 рр. (тис. грн.)**

Показники	Роки					Відхилення 2020 / 2016 рр	
	2016	2017	2018	2019	2020	Тис. грн	%
1	2	3	4	5	6	7	8
ДОХОДИ							
Бюджетні асигнування	3006898	3508683	144465966	17032454	13602863	10595965	352,39
Доходи від продажу активів	0	0	0	0	632	632	x
Інші доходи від обмінних операцій	409	424	3165	3700	787	378	92,42
Усього доходів від обмінних операцій	3007307	3509107	14469131	17036154	13604282	10596975	352,37
Усього доходів від необмінних операцій	0	0	0	0	42846	42846	x
Усього доходів	3007307	3509107	14469131	17036154	13647128	10639821	353,80
ВИТРАТИ							
Витрати за обмінними операціями							
Витрати на виконання бюджетних програм	3038064	3865952	14680978	17224274	13575114	10537050	346,83
Інші витрати за обмінними операціями	306	136	832	478	9500	9194	3004,58
Усього витрат за обмінними операціями	3038370	3866088	14681810	17224752	13584614	10546244	347,10
Витрати за необмінними операціями							
Інші витрати за необмінними операціями	0	900	2700	2700	1500	1500	x
Усього витрати за необмінними операціями	0	900	2700	2700	1500	1500	x
Усього витрат	3038370	3866988	14684510	17227452	13586114	10547744	347,15
Витрати за обмінними операціями							
Витрати на оплату праці	2056593	2577333	10519450	11752783	10188351	8131758	395,40
Відрахування на соціальні заходи	457430	565436	2289942	2558457	2207213	1749783	382,52
Матеріальні витрати	516331	717708	1792603	2648051	1149630	633299	122,65
Амортизація	5910	6375	7894	264983	29920	24010	406,26
Інші витрати	306	136	832	478	9500	9194	3004,58
Усього витрат за обмінними операціями	3036570	3866988	14681810	17224752	13584614	10548044	347,37
Профіцит / дефіцит за звітний період	-31063	-357881	-215379	-191298	61014	92077	-296,42

Отже, упродовж 2016-2020 рр. відбулося збільшення загальних доходів Рудницького НВК на 10639821 тис. грн або на 353,80%, що відбулося за рахунок зростання доходів від обмінних операцій на 10596975 тис. грн або на 352,37% та доходів від необмінних операцій на 42846 тис. грн.

На рис. 2.5 представлена динаміка складових доходів від обмінних операцій Рудницького НВК.



Рис. 2.5 Динаміка складових доходів від обмінних операцій Рудницького НВК за 2016-2020 рр. (тис. грн) [46]

У 2020 р., порівняно з 2016 р., відбулося збільшення бюджетних асигнувань Рудницького НВК на 10595965 тис. грн або на 352,39%, доходи від продажу активів зросли на 632 тис. грн та збільшилися інші доходи від обмінних операцій на 378 тис. грн або на 92,42%.

Упродовж 2016-2020 рр. спостерігаємо зростання витрат за обмінними операціями Рудницького НВК на 10546244 тис. грн або на 347,10%. Складові Рудницького НВК витрат за обмінними операціями представлені на рис. 2.6.

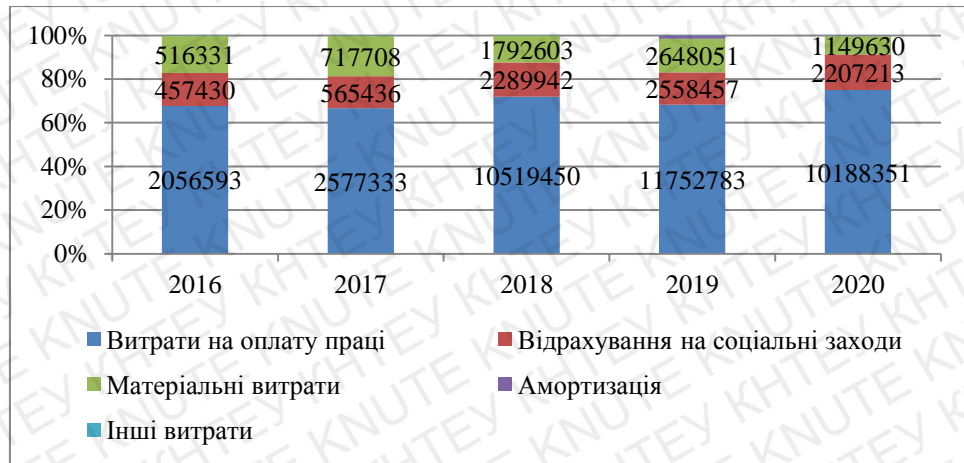


Рис. 2.6 Динаміка складових витрат за обмінними операціями Рудницького НБК за 2016-2020 рр. (тис. грн) [46]

Варто відзначити, що упродовж 2016-2020 рр. відбулося збільшення всіх складових витрат за обмінними операціями Рудницького НБК: витрати на оплату праці збільшилися на 8131758 тис. грн або на 395,40%; відрахування на соціальні заходи зросли на 1748783 тис. грн або на 382,52%; матеріальні витрати збільшилися на 633299 тис. грн або на 122,65%; амортизація збільшилася на 24010 тис. грн або на 406,26%; інші витрати збільшилися на 9194 тис. грн.

Структура витрат за обмінними операціями Рудницького НБК представлена на рис. 2.7.

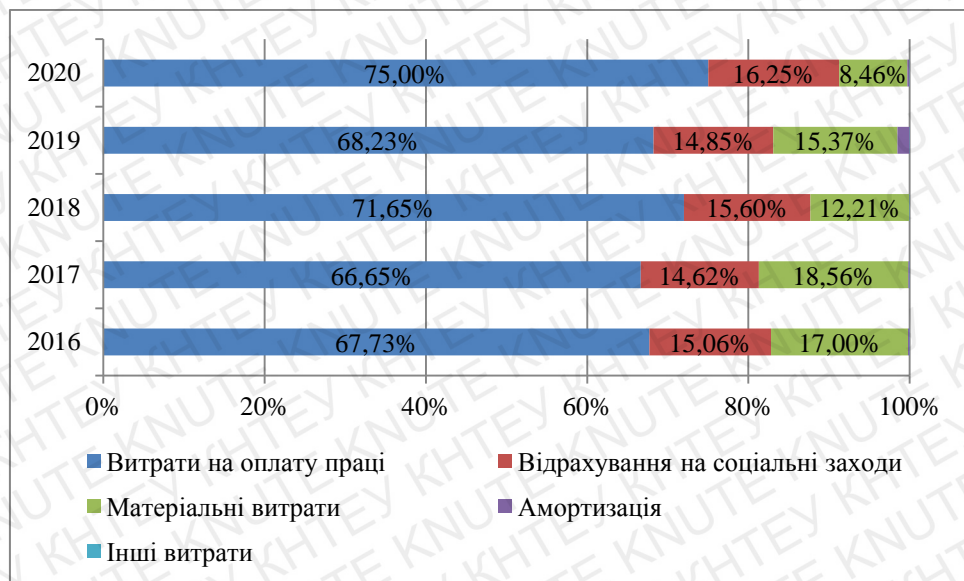


Рис. 2.7 Структура витрат за обмінними операціями Рудницького НБК за 2016-2020 рр. (%) [46]

Так, упродовж 2016-2020 рр. у структурі витрат за обмінними операціями Рудницького НВК найбільша частка належить витратам на оплату праці – 67,73% у 2016 р., 66,65% у 2017 р., 71,65% у 2018 р., 68,23% у 2019 р. та 75,00% у 2020 р.

У табл. 2.3 проаналізуємо основні показники ліквідності та платоспроможності Рудницького НВК.

Таблиця 2.3

**Аналіз основних показників ліквідності та платоспроможності
Рудницького НВК у 2016-2020 рр. (тис. грн)**

Назва показника	2016	2017	2018	2019	2020	2020 / 2018
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,622	0,73	0,68	0,575	0,808	0,186
Коефіцієнт проміжної ліквідності	0,849	0,924	0,906	0,693	0,91	0,061
Коефіцієнт загальної ліквідності (покриття)	0,921	0,989	0,96	0,767	0,953	0,032
Власний оборотний капітал	-	-	-	-	-	-
	143783	24055	176980	748207	212883	-69100
Оборотність дебіторської заборгованості	18,373	17,12	9,507	13,679	35,892	17,519
Оборотність кредиторської заборгованості	28,192	29,331	15,946	12,26	12,186	-16,006
Період погашення дебіторської заборгованості, днів	20	21	38	27	10	-10
Період погашення кредиторської заборгованості, днів	13	12	23	30	30	17
Оборотність постійних активів	1,621	0,83	0,904	1,915	2,179	0,558
Оборотність активів	0,84	0,603	0,587	0,987	1,116	0,276
Оборотність чистих активів	1,969	0,797	0,765	2,723	2,07	0,101
Оборотність товарно-матеріальних запасів	27,154	31,192	27,81	26,991	30,597	3,443
Період обороту товарно-матеріальних запасів, днів	13	12	13	14	12	-2
Тривалість операційного циклу, днів	33	33	52	40	22	-11
Тривалість фінансового циклу, днів	20	21	29	10	-8	-28

Отже, протягом 2016-2018 рр. спостерігаємо зростання коефіцієнта абсолютної ліквідності на 0,186; коефіцієнта проміжної ліквідності на 0,061; коефіцієнта загальної ліквідності на 0,032. Варто зазначити, що власний оборотний капітал за 2016-2020 рр. зменшився на 69100 тис. грн. Щодо коефіцієнта оборотності дебіторської заборгованості, то він протягом 2016-2018 рр. Він збільшився на 17,519; натомість спостерігаємо зменшення оборотності кредиторської заборгованості на 16,006. У зв'язку із збільшенням оборотності

дебіторської заборгованості спостерігаємо скорочення періоду погашення дебіторської заборгованості на підприємстві на 10 днів; зменшення оборотності кредиторської заборгованості вплинуло на зростання середнього періоду погашення кредиторської заборгованості на 17 днів. Зростання активів закладу освіти вплинуло на збільшення оборотності активів на 0,276. Позитивним моментом у діяльності Рудницького НВК стало скорочення тривалості операційного циклу на 2 дні та тривалості фінансового циклу на 11 днів.

Однією з головних характеристик фінансового стану є фінансова стійкість. Тому у табл. 2.4 відповідно показано проведений аналіз показників фінансової стійкості Рудницького НВК.

Таблиця 2.4

**Динаміка показників фінансової стійкості Рудницького НВК
упродовж 2016-2020 рр.**

Назва показника	2016	2017	2018	2019	2020	2020 / 2018
Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії)	0,524	0,676	0,362	0,376	0,323	-0,201
Коефіцієнт фінансової залежності	1,908	1,478	2,765	2,658	3,099	1,191
Коефіцієнт заборгованості	0,476	0,315	0,601	0,563	0,627	0,151
Відношення довгострокових кредитів до капіталізації	0,091	0,142	0,078	0,066	0,121	0,03
Відношення довгострокових кредитів до власного капіталу	0,1	0,168	0,094	0,082	0,159	0,059
Відношення заборгованості до власного капіталу	0,908	0,466	1,662	1,498	1,941	1,033

Отже, протягом 2016-2020 рр. відбулося зменшення коефіцієнта фінансової незалежності Рудницького НВК на 0,201, що відбулося у зв'язку із одночасним зростанням власного капіталу та активів. Коефіцієнт фінансової залежності за 2016-2020 рр. зріс на 1,191, коефіцієнт заборгованості збільшився на 0,151, що пов'язано із зростанням позикового капіталу закладу освіти. Також доцільно зазначити, що протягом 2016-2020 рр. відбулося зростання відношення довгострокових кредитів до капіталізації на 0,03; відношення довгострокових кредитів до власного капіталу зросло на 0,059; відношення заборгованості до власного капіталу збільшилося на 1,033.

Оцінка показників рентабельності в Рудницького НВК представлена в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

**Аналіз показників рентабельності в Рудницького НВК
за 2016-2020 рр. (%)**

Назва показника	2016	2017	2018	2019	2020	2020 / 2018
Рентабельність активів	0,879	-2,527	-1,936	-7,377	5,817	4,938
Рентабельність власного капіталу	1,842	-3,995	-3,562	-20,044	16,821	14,979
Рентабельність продажу	1,13	-1,217	-3,954	-9,685	6,45	5,32
Рентабельність чистих активів	1,697	-3,44	-3,007	-16,468	13,125	11,428
Рентабельність оборотних активів	2,153	-2,885	-6,725	-19,712	14,759	12,606

Отже, протягом 2016-2020 рр. відбулося зростання рентабельності активів на 4,938%; рентабельності власного капіталу на 14,979%; рентабельності продажу на 5,32%; рентабельності чистих активів на 11,428%; рентабельності оборотних активів на 12,606% – це сталося у зв'язку із збільшенням величини чистого прибутку закладу освіти (протягом 2016-2020 рр. відбулося зростання чистого прибутку Рудницького НВК на 364531 тис. грн). Зростання чистого прибутку закладу освіти відбулося у зв'язку із збільшенням потужностей Рудницького НВК у секторі надання послуг поштового зв'язку.

2.2. Інформаційно-облікове забезпечення фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти

Функції управління персоналом в Рудницького НВК покладено на директора Рудницького НВК. Організаційна структура відділу персоналу Рудницького НВК представлена на рис. 2.8.

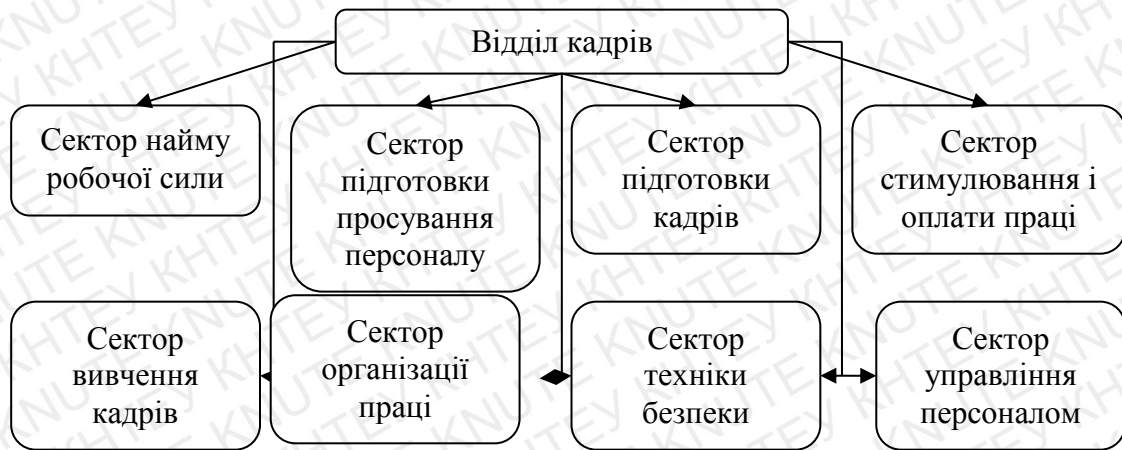


Рис. 2.8 Організаційна структура відділу персоналу Рудницького НВК [46]

Відділ персоналу в Рудницькому НВК має такі завдання:

1. Здійснення принципу добору та розстановки персоналу за діловими та особистісними властивостями, контроль за його правильним використанням на роботі.
2. Заходи щодо формування стабільного трудового колективу, зниження плинності персоналу та зміцнення трудової дисципліни.
3. Забезпечення Рудницького НВК необхідною кількістю персоналу керівного складу, спеціалістів, робітників та допоміжного персоналу потрібних професій та кваліфікацій відповідно до затверджених штатів.
4. Участь у роботі щодо виховання трудового колективу Рудницького НВК у дусі високої відповідальності за доручену справу, суворого додержання дисципліни та непримиренності до недоліків.
5. Робота щодо формування резерву спеціалістів для висування або переміщення на інші штатні посади, що входять до номенклатури керівника Рудницького НВК, організація підготовки резерву персоналу.

Робота з кадрами Рудницького НВК здійснюється відділом кадрів. За статусом відділ кадрів є самостійним структурним підрозділом. Напрямки його діяльності обумовлені тими ж чинниками, що і всієї організації. Вони визначені функціями управління персоналом.

У табл. 2.6 наведемо штатний розпис Рудницького НВК станом на кінець 2020 р.

Таблиця 2.6

Штатний розпис Рудницького НВК станом на кінець 2020 р. [46]

Посада	Кількість працівників
1	2
Адміністративна група – 6 працівників	
Директор Рудницького НВК	1
Головний бухгалтер	1
Бухгалтер-касир	4
Відділ навчально-виховної роботи – 52 працівники	
Інженер	1
Фахівець у сфері надання загальної середньої освіти	5
Фахівець у сфері дошкільної освіти	26

Продовження таблиці 2.6

1	2
Фахівець у сфері початкової освіти	10
Фахівець у сфері матеріально-технічного забезпечення	10
Відділ дистанційного навчання – 42 працівники	
Адміністратори	12
Фахівець у сфері дистанційного навчання	15
Провідні спеціалісти	15
Загальна чисельність персоналу	100

Отже, загальна чисельність персоналу Рудницького НВК станом на кінець 2020 р. складала 100 осіб.

Максимальну частку персоналу становить відділ навчально-виховної роботи – 52 особи та відділ дистанційного навчання – 42 особи.

Проаналізуємо зміни в чисельності персоналу Рудницького НВК у 2016–2020 рр.(табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Динаміка чисельності персоналу Рудницького НВК у 2016–2020 рр.**[46]**

	Значення за роками					Зміна показників, + / –			
	2016	2017	2018	2019	2020	2019 р. до 2016 р.		2020 р. до 2019 р.	
						абсол.	відн.,%	абсол.	відн.,%
Всього працівників, осіб	97	98	101	102	100	+5	+5	-2	-2

Аналізуючи чисельність персоналу протягом періоду з 2016 по 2020 рр. можна говорити про його скорочення у 2020 році, що є негативною тенденцією. Як бачимо у 2019 році порівняно з 2016 роком чисельність персоналу зросла на

5 осіб, або на 5%, а у 2020 році порівняно з 2019 роком, навпаки – скоротилася на 2 особи, або на 2%.

Приведемо в табл. 2.8 кількісний склад працівників, якісні характеристики персоналу (розподіл персоналу за стажем роботи, віком, освітою, професійним спрямуванням).

Таблиця 2.8

Якісний склад та структура персоналу (розподіл персоналу за стажем роботи, віком, освітою, професійним спрямуванням) Рудницького НВК за 2020 р. [46]

Категорія розподілу	Чисельність, осіб	Частка у загальній чисельності, %
Розподіл персоналу за стажем роботи:		
Більше 25	14	14
Більше 15	17	17
Більше 10	40	40
Більше 5	16	16
Менше 5	13	13
Розподіл персоналу за віком:		
45-55	20	20
35-45	40	40
25-35	33	33
20-25	7	7
Розподіл персоналу за освітою:		
Вища	63	63
Середня спеціальна	37	37
Розподіл персоналу за професійним спрямуванням:		
Технічна	46	46
Менеджмент	33	33
Економічна	21	21
Розподіл персоналу за статтю:		
чоловіки	65	65
жінки	35	35

Основну частку співробітників складають чоловіки (65%). Колектив Рудницького НВК молодий, але в своїй більшості досить зрілий і досвідчений: близько 80% співробітників знаходиться в віці до 50 років. Це дозволяє не впадати колективу в такі крайності як максималізм (властивий юнацькому віку) і закостенілість (не здатності сприймати в повній мірі нові ідеї), властивий працівникам передпенсійного віку. Наявність досвідченого персоналу може відображати як «успіх» обраної політики Рудницького НВК, так і «невдачі» зроблених зусиль для стабілізації персоналу і скорочення його плинності. У табл.

2.9 наведена інформація про ефективність використання персоналу Рудницького НВК за 2016–2020 рр.

Таблиця 2.9

**Ефективність використання персоналу Рудницького НВК за
2016–2020 рр. [46]**

№ з/п	Найменування показника	Період					Абсолютне відхилення, +/-	
		2016	2017	2018	2019	2020	2019/2016	2020/2019
1	Кількість робітників на поч. пер., осіб	97	98	101	102	100	5	-2
2	Прийнято всього, чол.	15	14	12	18	8	3	-10
3	Вибуло всього, осіб, у т.ч.:	17	15	16	10	20	-7	10
4	- за власним бажанням	15	10	12	8	15	-7	7
5	- переведені на інші посади	0	0	0	1	0	1	-1
6	- звільнено за порушення трудової дисципліни	1	0	0	1	3	0	2
7	- по скороченню штатів	1	0	0	0	2	-1	2
8	Кількість робітників, що проробили повний рік, осіб	49	50	51	52	53	3	1
9	Коефіцієнт прийому, %	15,46	14,29	11,88	17,65	8,0	2,18	-9,65
10	Коефіцієнт звільнення, %	17,53	15,31	15,84	9,80	20,0	-7,72	10,20
11	Коефіцієнт плинності персоналу, %	49,48	48,98	49,50	49,02	47,0	-0,46	-2,02

Отже, в Рудницького НВК спостерігається нестабільність у кадровому складі. Показник плинності персоналу має достатньо значення та негативну тенденцію до росту. Ситуація по руху персоналу у Рудницького НВК складається не досить сприятлива.

Дослідимо основні причини звільнень працівників за власним бажанням (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

**Основні причини звільнень працівників за власним бажанням
Рудницького НВК за 2016–2020 рр. (множинний вибір причин) [46]**

№ з/п	Найменування показника	Період					Абсолютне відхилення, +/-	
		2016	2017	2018	2019	2020	2019/2016	2020/2019
1	Вибуло всього за власним бажанням, осіб, у т.ч. по причині:	15	10	12	8	15	-7	7
2	Бажання заробляти більше	10	7	8	6	8	-4	2
3	Стомленість через ритм та навантаження на роботі	5	3	4	4	6	-1	2
4	Переїзд в інше місце	2	1	2	2	3	0	1
5	Незадоволеність графіком роботи	6	4	5	2	7	-4	5
6	Незадоволеність керівництвом	7	5	6	3	5	-4	2
7	Незадоволеність складовими соціального пакету	5	3	4	1	2	-4	1

Отже, основною причиною звільнення працівників Рудницького НВК за власним бажанням є незадоволеність рівнем оплати праці, графіком роботи, керівництвом та стомленість із-за ритму та навантаження на роботі. А саме: з 15 звільнених за власним бажанням працівників у 2016 році: 10 були незадоволені рівнем оплати праці; 6 – графіком роботи; 7 – керівництвом.

У 2019 році більшість працівників також була незадоволена рівнем оплати праці, ритмом та навантаженням на роботі. У 2020 році 8 працівників залишились незадоволеними рівнем оплати праці, 7 – графіком роботи та 5 – керівництвом. Отже, необхідно вживати заходів по зменшенню впливу цих факторів із метою скорочення показника плинності персоналу.

Проаналізуємо плинність персоналу Рудницького НВК по роках за власним бажанням та ініціативою Рудницького НВК за 2016–2020 рр. (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Плинність персоналу Рудницького НВК по роках за власним бажанням та ініціативою освітнього закладу за 2016–2020 рр. [46]

№ з/п	Найменування показника	Період					Абсолютне відхилення, +/-	
		2016	2017	2018	2019	2020	2019/2016	2020/2019
1	Вибуло з ініціативи освітнього закладу, осіб	2	5	4	2	5	0	3
2	Вибуло за власним бажанням, осіб	15	10	12	8	15	-7	7
3	Вибуло всього	17	15	16	10	20	-7	10

Структуру плинності персоналу показано на рис. 2.9. зростає кількість звільнених працівників за ініціативою Рудницького НВК за 2016–2020 рр., хоча основна маса звільняється за власним бажанням (75% станом на 2020 Р.).

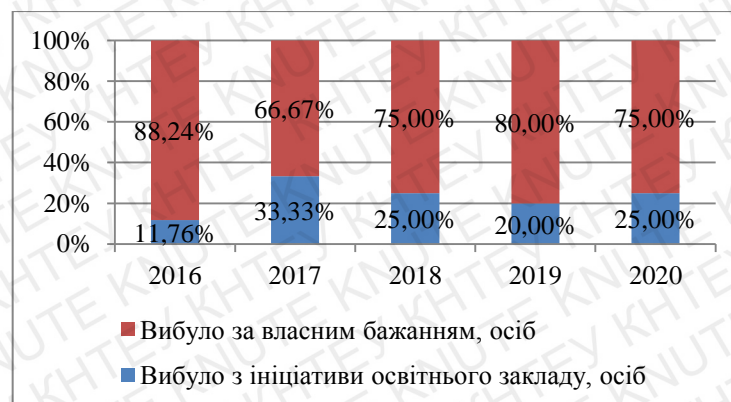


Рис. 2.9 Плинність персоналу Рудницького НВК по роках за власним бажанням та ініціативою установи

Таким чином, відповідно до проведених розрахунків можна зробити висновок, що в Рудницького НВК впродовж аналізованого періоду відбувалися суттєві зміни середньоспискової чисельності персоналу. Як бачимо показник плинності персоналу в Рудницького НВК в 2016 та 2020 роках становить 16% та 17% відповідно. Допустимі значення цього показника – 5–7%, тобто у Рудницького НВК цей показник є зависоким. На плинність персоналу важливий вплив має такий показник, як рівень закріплення, який показує, скільки процентів нових співробітників приживаються на посаді і працюють більше, ніж випробувальний термін, і не звільняються за власним бажанням.

Проаналізуємо динаміку навчання персоналу за 2016-2020 рр. (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

Динаміка навчання персоналу Рудницького НВК за 2016-2020 рр.

Показники	Значення показників за роками										Зміна показників, +/-			
	2016		2017		2018		2019		2020		2019 р. до 2016 р.		2020 р. до 2019 р.	
	осіб	у%	осіб	у%	осіб	у%	осіб	у%	осіб	у%	абсол.	відн.,%	абсол.	відн.,%
Чисельність працівників, які пройшли професійне навчання, осіб	9	36	10	37	12	43	7	37	6	40	-2	77,8	-1	85,7
Загальна чисельність працівників, осіб	25	100	27	100	28	100	19	100	15	100	-6	76	-4	78,9

Отже, чисельність осіб, охоплених професійним навчанням щорічно зменшується, так у 2020 році їх питома вага становила 40%, що є негативною тенденцією. Рудницького НВК проводить навчання у недостатньому рівні.

У табл. 2.13 наведено дані, що показують скільки коштів Рудницького НВК використало на навчання персоналу за 2016-2020 роки.

Таблиця 2.13

Динаміка витрат коштів, які Рудницького НВК використало на навчання персоналу за 2016-2020 рр.

Показники	Значення показника за роками					Зміна показників, +/-			
	2016	2017	2018	2019	2020	2019 р. до 2016 р.		2020 р. до 2019 р.	
						абс.	%	абс.	%
Кошти, які витратило Рудницького НВК на навчання персоналу, тис. грн.	31,0	29,8	28,7	30,2	28,8	-0,8	97,4	-1,4	95,4

Отже, з кожним роком Рудницького НВК витрачає все менше коштів на навчання персоналу, незважаючи на те, що чисельність працівників скорочується. Відсоток витрат організації на професійне навчання персоналу до фонду оплати праці щорічно зменшується (2% у 2020 році). Це пов'язано з тим, що Рудницького НВК відчуває певні фінансові проблеми. Проте незважаючи на це, необхідно шукати шляхи підвищенню ефективності професійного навчання персоналу, оскільки персоналу є головною цінністю Рудницького НВК.

У сучасних умовах підвищення матеріальної зацікавленості працівників в ефективній роботі має ґрунтуватися на таких умовах оплати праці, які б максимально стимулювали збільшення обсягу продаж, товарів та послуг, підвищення рівня освіти і професійної підготовки, удосконалення організації процесу надання освітніх послуг. На рис. 2.10 наведена динаміка витрат на оплату праці персоналу Рудницького НВК.

Отже, упродовж 2016-2020 рр. в Рудницького НВК відбулося зростання витрат на оплату праці персоналу на 8131758 тис. грн. або на 395,40%, що сталося за рахунок збільшення фонду основної та додаткової заробітної плати.



Рис. 2.10 Динаміка витрат на оплату праці персоналу Рудницького НВК протягом 2016-2020 рр. (тис. грн.)

З метою оцінки рівня мотивації співробітників Рудницького НВК було прийнято повне анкетування співробітників, використовуючи при цьому методику «Ціннісні орієнтації», яка розроблена М. Рокичем [45, с. 31]. Респондентам пропонується висловити ставлення до кожного з 38 варіантів цінностей, поставивши у клітинах бланку відповідну оцінку: «3» – високе значення, «2» – має значення, «1» – має мале значення, «0» – не має значення взагалі (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

Бланк для визначення мотивації співробітника

Список «термальних цінностей»	Група	Бали	Список «інструментальних цінностей»	Група	Бали
1	2	3	4	5	6
Активна, діяльна життя	да		Акуратність	ж	
Здоров'я	ж		Життерадісність	ск	
Краса природи і мистецтва	сі		Просування по службових сходах	да	
Матеріально забезпечене життя	ж		Відповідальність	да	
Спокій в країні, світ	сі		Самоконтроль	да	
Пізнання, інтелектуальний розвиток	ск		Сміливість у відстоюванні своєї думки	да	
Незалежність суджень і оцінок	да		Терпимість до думок інших	ск	
Щасливе сімейне життя	к		Чесність	к	
Впевненість у собі	к		Вихованість	к	
Життєва мудрість	к		Старанність	да	
Цікава робота	к		Рационалізм (вміння приймати обдумані рішення)	да	
Любов	к		Працьовитість	ж	
Наявність вірних і хороших друзів	к		Побутовий комфорт	ж	
Суспільне визнання	ск		Отримання високої оплати праці	ж	
Рівність (в можливостях)	сі		Отримання якісної освіти	ж	
Свобода вчинків і дій	сі		Тверда воля і чіткість виконання прийнятих рішень	да	
Творча діяльність	ск		Широта поглядів	к	
Отримання задоволень	к		Можливість участі в культурних подіях (театри, музеї)	ск	
Стабільність в економіці та політиці	сі		Досягнення поставлених цілей	ж	

Варто відзначити, що всі питання розділяються на наступні групи:

Життєзабезпечення (ж) – прагнення до забезпечення матеріального благополуччя, високого рівня побуту, здоров'я.

Комфорт (к) – прагнення до забезпечення комфорту в сім'ї, на роботі, відсутність стресів, стабільне психоемоційний стан.

Соціальний інститут (сі) – прагнення до гідних умов життя, наявності інфраструктури високого рівня, стабільності у політиці та економіці.

Ділова активність (да) – прагнення до самореалізації, до підвищення авторитету серед колег, можливість підвищення професійного рівня.

Соціальна корисність (ск) – спілкування з друзями, можливість брати участь у суспільному житті і так далі.

Результати проведеного анкетування наведемо на рис. 2.11.



Рис. 2.11 Структура рівня мотивації персоналу в Рудницького НВК

Отже, відповідно до проведеного дослідження варто зазначити, що для більшої частини співробітників Рудницького НВК найбільший вплив на їх трудову активність здійснюють такі групи цінностей як комфорт і життєзабезпечення, ділову активність працівники відводять на 3-тє місце, що говорить про існування взаємозв'язку між мотивацією співробітників та підвищенням розвитку Рудницького НВК. Натомість, мотивація на соціальну корисність і соціальний інститут незначна.

Державний контроль за діяльністю НВК здійснюється з метою забезпечення реалізації єдиної державної політики в сфері загальної середньої освіти. Державний контроль здійснюють Міністерство освіти і науки України, Державна інспекція навчальних закладів, управління освіти, молоді та спорту Баришівської районної державної адміністрації. Основною формою державного контролю за діяльністю навчального закладу є державна атестація, що

проводиться не рідше одного разу на десять років у порядку, встановленому Міністерством освіти і науки України. Атестованому закладу, що здійснює підготовку за рівнем базової або повної загальної середньої освіти, підтверджується право видачі документів про освіту державного зразка.

У період між атестацією проводяться перевірки навчально-виховного комплексу з питань, пов'язаних з його навчально-виховною діяльністю. Зміст, види і періодичність цих перевірок визначаються залежно від стану навчально-виховної роботи, але не частіше 2 рази на рік. Перевірки з питань, не пов'язаних з навчально-виховною діяльністю, проводяться його засновником відповідно до законодавства.

Проаналізуємо показники ефективності забезпечення державного контролю розрахунків з персоналом Рудницького НВК протягом 2016-2020 рр. (табл. 2.15).

Таблиця 2.15

Аналіз показників ефективності забезпечення державного контролю розрахунків з персоналом Рудницького НВК протягом 2016-2020 рр.

Вид витрат	тис. грн.	в % до підсумку	тис. грн.	в % до підсумку	тис. грн.	в % до підсумку	тис. грн.	в % до підсумку	тис. грн.	в % до підсумку
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Витрати всього:	166633	100	174964,7	100	183712,9	100	22436	100,0	27162	100
в т.ч.:										
Витрати на охорону праці	39492,0	23,7	41466,6	22,1	44825,9	24,4	4958,4	22,1	6627,5	24,4
Витрати на розвиток освітньої сфери	63487,2	38,1	66661,5	37,9	65401,8	35,6	8503,2	37,9	9669,7	35,6
Витрати на навчання і підвищення кваліфікації	3665,9	2,2	3849,2	2,1	5327,7	2,9	471,2	2,1	787,7	2,9
Витрати на покращення житлових умов	6665,3	4	6998,6	3	10471,6	5,7	673,1	3,0	1548,2	5,7
Витрати на оздоровлення	6498,7	3,9	6823,6	4	6797,4	3,7	897,4	4,0	1005,0	3,7

Продовження таблиці 2.15

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Витрати на страхові платежі	7665,1	4,6	8048,4	5,3	10104,2	5,5	1189,1	5,3	1493,9	5,5
Витрати зв'язку з виходом на пенсію	5665,5	3,4	5948,8	3	4409,1	2,4	673,1	3,0	651,9	2,4
Інші пільгові виплати	33493,2	20,1	35167,9	22,6	36375,2	19,8	5070,5	22,6	5378,1	19,8

Згідно з даними табл. 2.15 в Рудницького НВК спостерігається позитивна динаміка збільшення витрат на соціальну сферу, що свідчить про активність освітнього закладу в питаннях інвестування в людський капітал своїх співробітників. Істотні зміни відбулися в структурі витрат освітнього закладу на поліпшення житлових умов – збільшилися на 876 тис. грн. в 2020 р. порівняно з 2016 р.

В рамках реалізації корпоративної житлової програми 5 співробітників освітнього закладу поліпшили свої житлові умови. Найбільшу вагу в процесі підвищення ефективності забезпечення державного контролю розрахунків з персоналом своїх співробітників займають витрати на розвиток освітньої сфери, які включають витрати на будівництво нових і облаштування діючих вахтових селищ, опорних баз і інших об'єктів соціально-побутового призначення, а також на їх утримання. Дані витрати в 2020 рік складають 35,6% від загального обсягу витрат, що пояснюється важливістю забезпечення комфортних умов праці та проживання співробітників освітнього закладу на навчальних об'єктах. Другий статтею за величиною витрат є витрати на охорону праці та забезпечення промислової безпеки – 24,4% в 2020 р, що пов'язано з наявністю в діяльності освітнього закладу небезпечних видів виробництва і необхідністю зведення до мінімуму аварійних ситуацій і нещасних випадків на виробництві. Менш вагомими витратами освітнього закладу є витрати на навчання і підвищення кваліфікації співробітників, а також на оздоровлення працівників і членів їх сімей в санаторно-курортних установах – їх частка в 2020 р. становить 2,9% і 3,7% відповідно.

Таким чином, проаналізувавши забезпечення державного контролю розрахунків з персоналом Рудницького НВК своїх співробітників, можна зробити висновок про те, що дане підприємство дбає про своїх працівників і різними способами прагне підвищити їх продуктивність і задоволеність умовами праці та проживання. Підприємство усвідомлює і визнає свою соціальну, екологічну та економічну відповідальність, яка виникає внаслідок здійснення його навчальної діяльності. Проте будь-якому підприємству необхідно оцінити ефективність здійснюваних вкладень в людський капітал, щоб переконатися в їх вигідності для подальшого інвестування.

Висновки до розділу 2

Отже, за результатами проведеного дослідження особливостей державного контролю розрахунків з персоналом Рудницького НВК можна зробити такі висновки:

1. Наведено організаційно-економічну характеристику Рудницького НВК. Основний вид діяльності освітнього закладу за КВЕД: 85.31 Загальна середня освіта. Управління навчально-виховним комплексом здійснюється управлінням освіти, молоді та спорту Баришівської райдержадміністрації. Безпосереднє керівництво навчально-виховного комплексу здійснює його директор.

2. Проведено інформаційно-облікове забезпечення фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти. Аналізуючи чисельність персоналу протягом періоду з 2016 по 2020 рр. можна говорити про його скорочення у 2020 році, що є негативною тенденцією. Як бачимо у 2019 році порівняно з 2016 роком чисельність персоналу зросла на 5 осіб, або на 5%, а у 2020 році порівняно з 2019 роком, навпаки – скоротилася на 2 особи, або на 2%. Варто відзначити, що чисельність осіб, охоплених професійним навчанням щорічно зменшується, так у 2020 році їх питома вага становила 40%, що є негативною тенденцією. Упродовж 2016-2020 рр. в Рудницького НВК відбулося зростання витрат на оплату праці персоналу на 8131758 тис. грн. або на 395,40%, що сталося за

рахунок збільшення фонду основної та додаткової заробітної плати. Державний контроль здійснюють Міністерство освіти і науки України, Державна інспекція навчальних закладів, управління освіти, молоді та спорту Баришівської районної державної адміністрації. Основною формою державного контролю за діяльністю навчального закладу є державна атестація, що проводиться не рідше одного разу на десять років у порядку, встановленому Міністерством освіти і науки України. Атестованому закладу, що здійснює підготовку за рівнем базової або повної загальної середньої освіти, підтверджується право видачі документів про освіту державного зразка.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕТОДИКИ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ ТА РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

3.1. Особливості організації фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти

Контроль обліку заробітної плати навчальних закладів обмежується відповідними організаціями, тобто впорядковується та встановлюється певна система відповідно до відповідної послідовності дій. З точки зору застосування, організація забезпечує впорядкування та координацію цілеспрямованої діяльності учасників процесу та системи для забезпечення їх ефективного функціонування та розвитку, включаючи: підготовку до реалізації конкретних заходів; визначення планів дій; розширення повноважень учасників діяльності, забезпечення необхідних інформаційно-технічних засобів; контролювати виконання окремих заходів.

Рівень організаційного контролю нарахування заробітної плати – це головний керівний персонал, відповідний за побудову та структуру підрозділу, включаючи трудові відносини, робочий час і документи про виплату працівників та бухгалтерський облік, нарахування заробітної плати, бухгалтерський облік та зведені про виплати працівників. На мій погляд, найефективнішою є система організації внутрішнього контролю за виплатою заробітної плати підприємства, для цього створено окрема служби, яка спеціальним чином закріплює її повноваження.

Працівники служби контролю володіють спеціальними навичками з його організації і проведення, мають досвід роботи з відповідним програмним забезпеченням, а також здійснюють планування діяльності, визначення об'єктів, завдань, виконавців та строків перевірок, ознайомлені зі своїми обов'язками й відповідальністю.

Організація контролю витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом передбачає: формування наказу про створення служби контролю (аудиту),

затвердження положення про цю службу та інших внутрішніх регламентів, визначення відповідальних осіб і розроблення на них посадових інструкцій, планування роботи, проведення контрольних дій щодо операцій з виплатами працівникам, документування процесу й результатів контролю, розроблення пропозицій з усунення виявлених недоліків, постійний моніторинг стану розрахунків з оплати праці та урахування рекомендацій за підсумками контролю.

Видатки на оплату праці та виплати працівникам є одним з об'єктів контролю, що забезпечують можливість здійснення діяльності закладів освіти (дошкільних навчальних закладів), що фінансуються з місцевого бюджету. Функції контролю визначаються метою його проведення.

Метою контролю є спостереження та перевірка ужитості процесу функціонування об'єктів управління шляхом прийняття управлінських рішень, визначення результатів впливу управління на об'єкти та виявлення виявлення у виконанні цих рішень.

Окрім видатків на заробітну плату важливим є аналіз трудових ресурсів установи. Важливим завданням аналізу є також оцінювання складу працівників, ефективності праці та її оплати (рис 3.1).

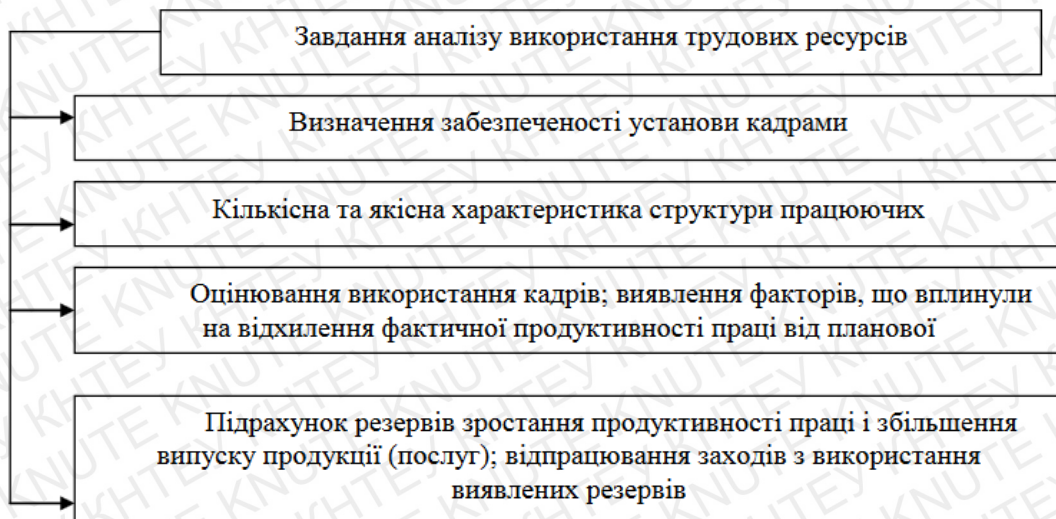


Рис. 3.1. Завдання аналізу використання трудових ресурсів

Аналіз трудових ресурсів базується на планово-нормативній, звітно-обліковій, позаобліковій інформації.

Аналізу впливу трудових факторів на господарську діяльність заключається у забезпеченості освітнього закладу працівниками за складом, структурою. Для цього необхідна кількісна та якісна характеристика трудових ресурсів в установі. Для кількісного оцінювання використовувались такі показники, як чисельність працівників на певну дату (спискова чисельність), середня чисельність працівників за звітний період (середньоспискова чисельність), для якісного – категорії працівників, професії, посада, кваліфікація, стаж роботи, вік та інші демографічні показники.

кваліфікацією і культурно-освітнім рівнем, що вимагає вибору різних напрямів дослідження, застосування низки показників.

Основними завданнями ревізії суб'єктів державного сектору економіки до яких входять і заклади освіти – дошкільні навчальні заклади, є контроль за економічним і цільовим витрачанням бюджетних коштів та матеріальних цінностей, їх збереженням, попередженням.

У сучасних умовах здійснення діяльності навчальними закладами поряд із ревізією, яку здійснюють органи Державної аудиторської служби значну роль відіграє внутрішній контроль з боку керівників установ і бухгалтерської служби. Це пояснюється необхідністю здійснення оперативного контролю за використанням фонду оплати праці з метою ефективного управління видатками.

Керівництво освітнього закладу запевняє що кадрова політика Рудницького НВК націлена на підвищення рівня заробітних плат штатних працівників, забезпечення раціональної організаційної структури та розміщення кадрів; забезпечення заходів щодо охорони праці, техніки безпеки та безпеки руху.

Проведене дослідження показало, що в оголошеннях про відкриту вакансію гарантує персоналу: узаконені трудові відносини; постійний саморозвиток (тренінги, навчання); можливість кар'єрного росту; своєчасну та конкурентну заробітну плату; комфортні умови праці; соціальні гарантії та

пільги. Здійснено аналіз бренду роботодавця досліджуваного освітнього закладу на основі загальнодоступних джерел. Для цього, було проаналізовано відгуки про Рудницького НВК як роботодавця в соціальних мережах та спеціалізованих веб-сайтах. За результатами аналізу Інтернет ресурсів були виділені позитивні та негативні аспекти роботи в Рудницького НВК (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Результати моніторингу відгуків про Рудницького НВК

Позитивні коментарі	Негативні коментарі
<ul style="list-style-type: none"> - дружній колектив; - хороший рівень заробітної плати. 	<ul style="list-style-type: none"> - затримка виплати заробітної плати; - ігнорування вищим керівництвом рекомендацій та коментарів працівників; - погані умови праці; - відсутність етики ділового спілкування.

Рівень розвитку соціальної відповідальності у трудових відносинах пропонуємо визначити на основі оцінки рівня задоволеності працівників. Результати проведеного опитування персоналу освітнього закладу показали, що лише 21% опитуваних задоволені роботою в освітньому закладі на 70% і вище, у 71 % опитуваних рівень задоволення знаходиться в межах від 70 до 30 % та 8% не задоволені роботою (від 20 до 0%).

Крім того було виявлено, що в освітньому закладі наявні такі проблеми: низький рівень залученості працівників до прийняття управлінських рішень; відсутність ефективної системи мотивації працівників; не відповідність рівня заробітної плати умовам ринка; затримка виплати заробітної плати; відсутність розвитку та навчання працівників; більшість працівників не бачать можливостей кар'єрного росту в освітньому закладі; відсутність підтримки з боку керівництва та колег; низький рівень розвитку корпоративної культури; недостатня турбота про стан здоров'я працівників; невпевненість працівників в завтрашньому дні.

Можна зробити висновок, що гарантії, які, за словами вищого керівництва отримує працівник коли влаштується на роботу в компанію є лише свого роду рекламою для залучення висококваліфікованих працівників. А ті умови, які створює для працівників не можна назвати корпоративною соціальною

відповідальністю, адже вони є мінімальними гарантіями, передбаченими законодавством України.

Окрім перерахованих проблем, корпоративній соціальній відповідальності Рудницького НВК наразі властиві:

- посилена відповідальність перед споживачами за надані продукти шляхом їх приведення до найвищих стандартів якості;
- нерозкритість інформації;
- спонсорство соціальних заходів;
- відсутність екологічних програм охорони довкілля.

Таким чином, Рудницького НВК не можна в повній мірі назвати соціально відповідальною компанією. Тому задля досягнення економічного успіху вище керівництво Рудницького НВК повинно здійснювати ефективний менеджмент, усвідомлюючи важливість соціальної відповідальності та етичного ставлення до працівників, споживачів і всього суспільства. Водночас різні аспекти корпоративної культури в системі управління персоналом освітнього закладу вимагають більшої систематизації, що найкращим чином може бути забезпечено через створення необхідної стратегії.

За результатами проведеної оцінки ефективності корпоративної культури в системі управління персоналом освітнього закладу можна зробити висновок про те, що Рудницького НВК не піклується про розвинення корпоративної культури в системі керування освітнього персоналу навчального закладу, та не ставить собі за мету посилити соціальний вектор своєї політики, тож і ефективність такої тактики реалізації державного контролю розрахунків з персоналом освітнього закладу дуже низька.

3.2. Методика фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти та напрямки й удосконалення

Потреба і значення контролю виплат працівникам зумовлюється його позиціонуванням у системі менеджменту закладу. На етапі визначення цілей

відбувається оцінювання відповідності діючої системи оплати праці чинному законодавству та оперативним, поточним і стратегічним цілям закладу. На етапі аналізу проблем шляхом здійснення контролю розрахунків з оплати праці виявляються можливі порушення та причини їх виникнення. На етапі прийняття рішень контроль дає змогу досліджувати можливі альтернативи в оплаті праці з метою пошуку найкращих варіантів дій та удосконалення методики й організації обліку розрахунків із персоналом. Реалізація прийнятих рішень вимагає контролю їх виконання та оцінки відхилень від запланованих дій для забезпечення зворотного зв'язку і внесення можливих коректив. Раціональна організація контролю сприяє покращенню ефективності системи управління та гарантує оптимальне її функціонування.

Важливе значення у процесі здійснення контролю формування витрат на оплату праці має врахування його соціальної спрямованості, оскільки не завжди економія витрат на оплату праці є виправданою у досягненні стратегічних цілей управління підприємством

Методика контролю витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом передбачає використання відповідних документальних та фактичних методів і прийомів з метою перевірки усіх складників, що з ними пов'язані.

Такі прийоми при дослідженні були використані: опитування (для встановлення відповідності фактичної наявності працівників їх списковому складу), огляд (візуальна перевірка первинних документів на їх наявність), зіставлення (порівняння даних реєстрів бухгалтерського обліку з первинними документами), арифметична перевірка (контрольний підрахунок сум за розрахунково-платіжними відомостями, перевірка сум, утриманих із заробітної плати та їх відповідність положенням чинних нормативно-правових актів), інвентаризація кредиторської заборгованості щодо розрахунків з оплати праці.

Управління персоналом в Рудницького НВК засноване на тому, що люди в процесі трудової діяльності розглядаються одночасно в якості працівників, які забезпечують реалізацію економічних цілей освітнього закладу, і як особистості, що належать до єдиної організаційної системи. Побудови ефективної системи

управління персоналом – найважливіший інструмент розвитку сучасного освітнього закладу. Для визначення ефективності управління персоналом в освітньому закладі використаємо індексний метод (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Показники оцінки ефективності управління персоналом в освітньому закладі в освітньому закладі Рудницького НВК

Назва показника	Значення показника	Пояснення
Оплата праці та соціальні виплати		
Темп росту витрат на оплату праці в доходах від реалізації продукції	1,89	Частка фонду оплати праці в виручці від реалізації продукції щороку збільшується
Співвідношення темпів росту середньомісячної нарахованої заробітної плати і темпів росту обсягів реалізованої продукції (робіт, послуг)	0,85	Обсяги реалізованої продукції підвищуються швидшими темпами ніж середньомісячна заробітна плата працівників
Темп росту виплат соціального характеру на одного робітника	0	На даний момент в освітньому закладі не здійснюються виплати соціального характеру
Темп росту виплат на додаткові соціальні гарантії в розрахунку на одного робітника	0	В освітньому закладі не здійснюються виплати на додаткові соціальні гарантії
Розвиток персоналу		
Темп росту частки працівників, які підвищили рівень кваліфікації та пройшли перепідготовку	0	В освітньому закладі відсутні програми розвитку та навчання працівників,
Темп росту витрат на перепідготовку і підвищення кваліфікації в розрахунку на одного робітника	0	Кошти на перепідготовку та підвищення кваліфікації не виділяються.
Охорона здоров'я і техніка безпеки		
Темпи росту витрат на заходи по покращенню умов праці в розрахунку та одного працівника	1,12	Витатки на покращення умов праці зросли на 12 %.
Темп росту витрат на медичне обслуговування в розрахунку на одного працівника	1,44	Витрати на медичне обслуговування підвищуються відповідно до збільшення чисельності персоналу
Динаміка затрат на санаторно-курортне лікування	-	Санаторно-курортне лікування не здійснюється
Динаміка затрат на санаторно-курортні заходи	-	Санаторно-курортні заходи не здійснюється
Реалізація соціальних програм		
Темпи росту витрат на реалізацію соціальних програм для власних працівників	-	Освітній заклад не здійснює соціальних програм для працівників
Динаміка витрат на реалізацію соціальних програм	1,14	Витрати на реалізацію соціальних програм в 2020 році зросли на 14 % порівняно з 2019 р.
Динаміка витрат на природоохоронну діяльність	-	В освітньому закладі не передбачені витрати на природоохоронну діяльність

Отже, за допомогою статистичних розрахунків було визначено середній темп розвитку управління персоналом в освітньому закладі, який становить 1,09, тобто в 2020 році рівень розвитку корпоративної соціальної відповідальності порівняно з 2019 роком покращився на 9% по досліджуваним напрямкам. Динаміка вимірів ефективності забезпечення розвитку процесу управління персоналом в освітньому закладі дає можливість виконати її аналіз в співставленні з доходами самого освітнього закладу.

У табл. 3.3 наведемо проект заходів щодо удосконалення системи управління персоналом Рудницького НВК.

Таблиця 3.3

**Проект заходів щодо удосконалення системи управління персоналом
Рудницького НВК**

№ з/п	Проблеми	Заходи	Відповідальна особа	Період часу	Вартість, грн
1	2	3	4	5	6
1	Недосконалість системи добору персоналу	Вдосконалення механізму пошуку нового персоналу	Керівник відділу кадрів	До 01.03.2022	-
2	Відсутність механізму субсидування навчання фахівців	Розробити та впровадити механізм субсидування (покриття компанією витрат) навчання фахівців	Економіст та бухгалтер, подають на затвердження директору	До 01.03.2022	Витрати на покриття витрат
3	Не враховуються ініціативи персоналу	При щорічному оцінюванні працівників включити у список оцінювання графу: побажання щодо навчання	Економіст та бухгалтер	До 01.03.2022	-
4	Незадоволеність персоналу рівнем оплати праці	При складанні бюджету на 2022 рік переглянути оклади працівників відповідно до тенденцій оплати праці. Закріпити прив'язку рівня оплати персоналу до обсягів наданих послуг	Економіст та бухгалтер, подають на затвердження директору	До 01.01.2022	Підвищення виручки від реалізації внаслідок скорочення плинності персоналу – Підвищення витрат на оплату праці
5	Відсутність вимог до системи адаптації нового персоналу	Розробка системи адаптації персоналу для кожного відділу	Керівники відділів подають на затвердження директору	До 01.03.2022	Додатковий дохід, отриманий внаслідок швидкої адаптації персоналу

Отже, актуальним для освітнього закладу, насамперед буде: програма посилення навчання молодих фахівців; перегляд штатного розкладу та заробітної плати відповідно до ринкового рівня оплати праці; положення про систему

адаптації в Рудницького НВК. Соціально-економічний ефект від цього проекту очікується такий: зниження плинності персоналу; більш раціональне використання коштів за рахунок формування бюджету на навчання; підвищення мотивації персоналу; надання більш якісних послуг клієнтам; отримання додаткового доходу через вдосконалення системи адаптації нового персоналу.

Забезпечення процесу вдосконалення системи оцінки є основою ефективного управління Рудницького НВК. Погляд на співробітників як основну цінність досліджуваної освітнього закладу, створення умов для залучення і утримання кращих, своєчасна підготовка персоналу до потреб освітнього закладу формує міцну основу розвитку професійної компетентності персоналу Рудницького НВК.

З метою впровадження системи атестації і навчання персоналу в Рудницького НВК пропонуємо реалізувати такі заходи:

Таблиця 3.4

Заходи щодо підвищення ефективності процесу управління персоналом в Рудницького НВК

Назва заходу 1	Відповідальний за проведення 2	Термін виконання 3
Проведення зовнішнього тренінгу працівників відділу обслуговування корпоративних клієнтів	Провідний спеціаліст відділу кадрів в освітньому закладі	Лютий – березень 2022 року
Вдосконалення процедури відбору кадрів	HR-менеджер	Березень 2022 року
Підвищення рівня мотивації персоналу	HR-менеджер	Березень 2022 року
Удосконалення адміністративних методів	HR-менеджер	Березень 2022 року
Підвищення ефективності соціально-психологічних методів	HR-менеджер	Березень 2022 року
Упровадження модульної системи навчання	HR-менеджер	Березень 2022 року
Залучення необхідних для досягнення цілей освітнього закладу фахівців, тобто здійснення доцільного відбору та розстановки персоналу	HR-менеджер	Березень 2022 року
Оцінка участі кожного працівника у виконанні завдань, що стоять перед освітнім закладом	HR-менеджер	Березень 2022 року
Узгодження потреби в персоналі з ефективністю використання наявної чисельності персоналу та клієнтів освітнього закладу	HR-менеджер	Березень 2022 року
Визначення джерел покриття потреби в персоналі	HR-менеджер	Березень 2022 року
Визначення необхідності залучення, перерозподілу та звільнення персоналу	HR-менеджер	Березень 2022 року

Отже, одним із напрямків підвищення ефективності процесу управління персоналом в Рудницького НВК є підвищення кваліфікації персоналу.

Підвищення кваліфікації – це навчання після отримання працівником загальної освіти, спрямоване на послідовну підтримку та вдосконалення професійних та економічних знань та навиків. Досвід функціонування Рудницького НВК засвідчує про те, що підвищення кваліфікації працівників ефективно тоді, коли має регулярний характер. Підвищення кваліфікації працівників Рудницького НВК має такі організаційні форми: короткострокові курси підвищення кваліфікації за фаховими програмами для працівників; тематичні семінари; навчальні тренінги; стажування в структурних підрозділах освітнього закладу.

Висновки до розділу 3

Отже, за результатами проведеного дослідження перспектив вдосконалення державного контролю розрахунків з персоналом Рудницького НВК можна зробити такі висновки:

1. Обґрунтовано особливості організації фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти. За результатами проведеної оцінки ефективності корпоративної культури в системі управління персоналом освітнього закладу можна зробити висновок про те, що Рудницького НВК не піклується про розвиток корпоративної культури в системі управління персоналом освітнього закладу, та не ставить собі за мету посилити соціальний вектор своєї політики, отже і ефективність такої тактики реалізації державного контролю розрахунків з персоналом освітнього закладу дуже низька. Удосконалення обліку праці та її оплати в освітньому закладі має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, а саме: удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітника; впровадження гнучких форм і систем оплати праці, включаючи контрактну й безтарифну; колективне регулювання заробітної плати.

2. Досліджено методику фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти та напрямки її удосконалення. Забезпечення процесу

вдосконалення системи оцінки є основою ефективного управління Рудницького НВК. Погляд на співробітників як основну цінність досліджуваної освітнього закладу, створення умов для залучення і утримання кращих, своєчасна підготовка персоналу до потреб освітнього закладу формує міцну основу розвитку професійної компетентності персоналу Рудницького НВК.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Отже, за результатами проведеного дослідження варто зробити такі висновки:

1. Визначено теоретичні аспекти фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти. Державний контроль є запорукою ефективного управління суб'єктом господарювання. Система державного контролю включає в себе сукупність організаційної структури, методик і процедур, прийнятих керівництвом бюджетної установи в якості засобів для впорядкованого і ефективного ведення фінансово-господарської діяльності, яка в тому числі включає організовані всередині даної установи та його силами нагляд і перевірку: дотримання вимог законодавства; точності і повноти документації бухгалтерського обліку; своєчасності підготовки достовірної бухгалтерської звітності; запобігання помилок і спотворень; виконання наказів і розпоряджень.

2. Досліджено нормативно-правове регулювання фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти. Варто відзначити, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, що виконано або має бути виконано. Сутність заробітної плати проявляється у її функціях. До основних функцій заробітної плати належать: відтворювальна, мотиваційно-стимулююча, регулююча (ресурсно-розміщувальна), соціальна та функція формування платоспроможного попиту населення.

3. Наведено організаційно-економічну характеристику Рудницького НВК. Основний вид діяльності освітнього закладу за КВЕД: 85.31 Загальна середня освіта. Управління навчально-виховним комплексом здійснюється управлінням освіти, молоді та спорту Баришівської райдержадміністрації. Безпосереднє керівництво навчально-виховного комплексу здійснює його директор.

4. Проведено інформаційно-облікове забезпечення фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти. Аналізуючи чисельність

персоналу протягом періоду з 2016 по 2020 рр. можна говорити про його скорочення у 2020 році, що є негативною тенденцією. Як бачимо у 2019 році порівняно з 2016 роком чисельність персоналу зросла на 5 осіб, або на 5%, а у 2020 році порівняно з 2019 роком, навпаки – скоротилася на 2 особи, або на 2%. Варто відзначити, що чисельність осіб, охоплених професійним навчанням щорічно зменшується, так у 2020 році їх питома вага становила 40%, що є негативною тенденцією. Рудницького НВК проводить навчання у недостатньому рівні. Упродовж 2016-2020 рр. в Рудницького НВК відбулося зростання витрат на оплату праці персоналу на 8131758 тис. грн. або на 395,40%, що сталося за рахунок збільшення фонду основної та додаткової заробітної плати. Державний контроль здійснюють Міністерство освіти і науки України, Державна інспекція навчальних закладів, управління освіти, молоді та спорту Баришівської районної державної адміністрації. Основною формою державного контролю за діяльністю навчального закладу є державна атестація, що проводиться не рідше одного разу на десять років у порядку, встановленому Міністерством освіти і науки України. Атестованому закладу, що здійснює підготовку за рівнем базової або повної загальної середньої освіти, підтверджується право видачі документів про освіту державного зразка.

5. Обґрунтовано особливості організації фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти. За результатами проведеної оцінки ефективності корпоративної культури в системі управління персоналом освітнього закладу можна зробити висновок про те, що Рудницького НВК не піклується про розвиток корпоративної культури в системі управління персоналом освітнього закладу, та не ставить собі за мету посилити соціальний вектор своєї політики, отже і ефективність такої тактики реалізації державного контролю розрахунків з персоналом освітнього закладу дуже низька.

6. Досліджено методику фінансового контролю розрахунків з персоналом закладів освіти та напрямки її удосконалення. Забезпечення процесу вдосконалення системи оцінки є основою ефективного управління Рудницького НВК. Погляд на співробітників як основну цінність досліджуваної освітнього

закладу, створення умов для залучення і утримання кращих, своєчасна підготовка персоналу до потреб освітнього закладу формує міцну основу розвитку професійної компетентності персоналу Рудницького НВК.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: від 28.06.1996 № 254к/96-ВР.: Відом. Верхов. Ради України. 1996. – № 30 – С. 141.
2. Кодекс законів про працю України: від 10.12.1971 №322-VIII.: Відом. Верхов. Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50 – С. 375.
3. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 №108/95-ВР.: Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – С. 121.
4. Безбатько О., Манакіна В. Удосконалення системи оплати праці: проблеми та шляхи вирішення / О. Безбатько, В. Манакіна // Довідник економіста. – 2007. – № 12. – С. 70–74.
5. Бенько М. М. Обліково-аналітичне забезпечення економічної безпеки підприємства: підручник / М. М. Бенько. – Київ : Видавництво Ліра-К, 2021. – 562 с.
6. Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах / К. Ф. Брезицька // Управління розвитком. – 2011. – № 8 (105). – С 30–31.
7. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 2-ге вид., стер. К.: Знання-Прес, 2011. – 313 с.
8. Варламова І. С. Проблеми обліку заробітної плати в освітньому закладі та напрями його вдосконалення / І. С. Варламова // Науковий вісник Херсонського державного університету – 2019. – Випуск 34. – С. 135-139.
9. Васишишен В. В. Поняття, особливості та класифікація форм організації праці в сучасних умовах / В. В. Васишишен // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 27. – С. 132–138.
10. Вегера В. М. Встановлення розміру мінімальної заробітної плати як спосіб державного регулювання оплати праці в Україні : монографія / В. М. Вегера. – Х.: Право, 2015. – 168 с.

11. Ведерников М. Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників: підручник / М. Д. Ведерников. – Хмельницький: Евріка, 2015. – 288 с.
12. Гірман А. П., Михалко Ю. Р. Організація праці в Україні і закордонно / А. П. Гірман, Ю. Р. Михалко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2017. – Випуск 17. – С. 249-252.
13. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О. А. Грیشнова. – К.: Знання, 2014. – 390 с.
14. Гуня В. О., Кислиця К. В. Заробітна плата: українські та світові реалії [Електронний ресурс] / В. О. Гуня, К. В. Кислиця. – Режим доступу: <http://194.44.12.92:8080/jspui/bitstream/123456789/2661/6/6.pdf>
15. Гусарова О. С. Організація праці в народному господарстві / О. С. Гусарова // Управління розвитком. – 2013. – № 16. – С. 13–16.
16. Данюк В. М. Заходи державної підтримки використання новітніх форм організації праці для підвищення рівня зайнятості в Україні / В. М. Данюк // Інвестиції: практика та досвід. – 2010. – № 5. – С. 64–66.
17. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.метод. посібник / Н. І. Єсінова. – Х.: ХДУХТ, 2012. – 397 с.
18. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / Н. І. Єсінова. – К.: Кондор, 2013. – 432 с.
19. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. – Х. : ХДУХТ, 2017. – 189 с.
20. Жидовська Н. М., Прокопишин О. С., Бойчун М. Б. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням зарубіжного досвіду / Н. М. Жидовська, О. С. Прокопишин, М. Б. Бойчун // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету. – Серія «Економічні науки». – 2012. – Т. 2. – № 2 (18). – С 138-146.
21. Кадацька А., Пономаренко О. Удосконалення обліку оплати праці в сучасних умовах [Електронний ресурс] / А. Кадацька, О. Пономаренко. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/34_NIEK_2012/Economics/74744.doc.htm

22. Калина А. В. Соціально-економічна сутність заробітної плати / А. В. Калина // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 4 (23). – С 81-85.
23. Кошик В. Автоматизація обліку праці та заробітної плати на сучасному етапі / В. Кошик // Економічний дискурс. – 2014. – Вип. 2. – С. 342–344.
24. Кузьмич О. І. Теоретичні основи організації праці в умовах економічних перетворень / О. І. Кузьмич // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2012. – № 27. – С. 48-52.
25. Кузьмич О. І. Мінімальна заробітна плата як елемент державного регулювання соціально-трудова відносин / О. І. Кузьмич // Економічний вісник університету. – 2012. – Том 2. – С. 130.
26. Кундря-Висоцька О. П. Організація обліку / О. П. Кундря-Висоцька. Київ : Алерта, 2007. – 223 с.
27. Лишиленко О. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам / О. Лишиленко // Бухгалтерський облік та аудит. – 2004. – № 12. – С. 29–30.
28. Медік А. О. Удосконалення організації та стимулювання праці в освітньому закладі / А. О. Медік // Технології та дизайн. – 2014. – № 2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2014_2_18
29. Методичні основи оцінки соціально-орієнтованих заходів поліпшення організації праці; Д. В. Василичев, Г. Ф. Трифонов, О. Г. Капліна. Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2012. – № 1. – С. 44–48.
30. Монастирська Г. В. Система оплати праці в НАН України: стратегія і особливості реформування / Г. В. Монастирська // Вісник НАН України. – 2019. – № 10. – С. 51-62.
31. Роз'яснення від Профспілки освітян України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.pedrada.com.ua/news/5287-yak-viplachuvati-zarplatu--pd-chas-karantinu>
32. Садовніков О. А., Сировой Г. В. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та удосконалення їх шляхів / О. А. Садовніков, Г. В. Сировой //

Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.
– 2011. – № 8 (162). – Ч. 1. – С. 76-83.

33. Севастьяненко К. О. Оплата праці: соціальний, економічний і правовий аспекти / К. О. Севастьяненко // Право і суспільство. – 2018. – № 5. – С. 111-114.

34. Семенова С. М., Денисюк Н. М. Удосконалення обліку оплати праці в освітньому закладі / С. М. Семенова, Н. М. Денисюк // Збірник наукових праць Державного університету інфраструктури та технологій. Серія «Економіка і управління». – Випуск 41 (1). Київ: ДУІТ. – 2018. – С. 205-213.

35. Соцький А. М. Правові акти з організації праці / А. М. Соцький // Вісник Чернівецького ф-ту Нац. ун-ту «Одеська юридична академія». – 2012. – Вип. 1. – С. 108–118.

36. Тарасенко В. А. Соціально-побутове забезпечення потреб робітників при вахтовому методі організації робіт / В. А. Тарасенко // Матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 25-26 квіт. 2012 р. – Харків: ІФІ, 2012. – С. 160-162.

37. Ткаченко Н. Узагальнення методичних підходів до організації обліку оплати праці / Н. Ткаченко // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 5. – С. 31–36.

38. Тонюк М. О. Трансформація оплати праці в контексті сучасної кадрової політики підприємства / М. О. Тонюк // Вісник ХДУ Серія Економічні науки. – 2018. – Том 1. – № 30. – С. 68-72.

39. Уманців Г. В., Мартинів І. К. Обліково-аналітичне забезпечення комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності / Г. В. Уманців, І. К. Мартинів // Облік і фінанси. – 2019. – № 3 (85). – С. 55-60.

40. Фоміна О. В. Моделювання функціональних систем управлінського обліку / О. В. Фоміна // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу: Міжнародний збірник наукових праць. – Вип. 3 (38). Ж.: 2017. – С. 126-132.

41. Цимбалюк С. О., Цимбалюк Д. І. Методологія та оцінка оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці в Україні / С. О. Цимбалюк, Д. І. Цимбалюк // Проблеми економіки. – 2020. – № 1. – С. 290-297.

42. Червінська Л. П. Практикум з економіки праці: задачі, тести, виробничі ситуації: навч.-метод. посібник / Л. П. Червінська. – К.: Центр учбової літератури, 2013. – 172 с.

43. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : монографія / О. М. Ярошенко. – Х. : Вид. СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 456 с.

44. Ярошенко О. М. Щодо єдності та диференціації правового регулювання праці / О. М. Ярошенко // Актуальні проблеми державного управління. – 2013. – № 1 (15). – С. 87–91.

45. Ярошенко О. М. Рівність трудових прав працівників – основна засада конституційно-правового регулювання соціально-трудова відносин / О. М. Ярошенко // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. пр. – Луганськ : Вид-во Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля, 2013. – № 26. – С. 25–32.

46. Офіційний сайт Рудницького НВК [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rudnytske-nvk.edukit.kiev.ua>

ДОДАТКИ

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку в державному секторі
101 «Подання фінансової звітності»

Установа/бюджет Рудницький навчально-виховний комплекс
«загально-освітня школа I-III ступенів-дитячий садок» за
ЄДРПОУ
Територія Київська обл., Баришівський р-н., с. Рудницьке за КОАТУУ
Організаційно-правова
форма господарювання Комунальна організація (установа, заклад) за КОПФГ
Орган державного управління Селищні та сільські ради та їх виконавчі органи за КОДУ
Вид економічної діяльності Загальна середня, дошкільна, початкова освіта за КВЕД

КОДИ		
2017	10	01
20583280		
3220286501		
430		
01008		
85.31		
85.10		
85.20		

Одиниця виміру: грн.
Періодичність: проміжна

БАЛАНС
на 1 жовтня 2017 року

Форма № 1-дс

АКТИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. НЕФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Основні засоби:	1000	10 809 433	10 890 999
первісна вартість	1001	13 031 800	13 153 251
знос	1002	2 222 367	2 262 252
Інвестиційна нерухомість:	1010	-	-
первісна вартість	1011	-	-
знос	1012	-	-
Нематеріальні активи:	1020	12 599	14 765
первісна вартість	1021	34 273	36 439
накопичена амортизація	1022	21 674	21 674
Незавершені капітальні інвестиції	1030	-	-
Довгострокові біологічні активи:	1040	-	-
первісна вартість	1041	-	-
накопичена амортизація	1042	-	-
Запаси	1050	119 612	78 986
Виробництво	1060	-	-
Поточні біологічні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	10 941 644	10 984 750
II. ФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Довгострокова дебіторська заборгованість	1100	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції, у тому числі:	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	-	-
за наданими кредитами	1130	-	-
за виданими авансами	1135	-	-
за розрахунками із соціального страхування	1140	-	-
за внутрішніми розрахунками	1145	-	-
інша поточна дебіторська заборгованість	1150	40 183	-
Поточні фінансові інвестиції	1155	-	-
Грошові кошти та їх еквіваленти розпорядників бюджетних коштів та державних цільових фондів у:			
національній валюті, у тому числі в:	1160	3 535	7 135
касі	1161	-	-
казначействі	1162	3 535	7 135
установах банків	1163	-	-
іноземній валюті	1165	-	-
Кошти бюджетників 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	1180	-	-
Усього за розділом II	1195	43 718	7 135
III. ВИТРАТИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1200	-	-
БАЛАНС	1300	10 985 362	10 991 885

ПАСИВ	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ТА ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ			
Внесений капітал	1400	10 822 032	10 967 052
Капітал у дооцінках	1410	-	-
Фінансовий результат	1420	123 147	24833
Капітал у підприємствах	1430	-	-
Резерви	1440	-	-
Цільове фінансування	1450	-	-
Усього за розділом I	1495	10 945 179	10 991 885
II. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ			
Довгострокові зобов'язання:			
за цінними паперами	1500	-	-
за кредитами	1510	-	-
інші довгострокові зобов'язання	1520	-	-
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	1530	-	-
Поточні зобов'язання:			
за платежами до бюджету	1540	-	-
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1545	-	-
за кредитами	1550	-	-
за одержаними авансами	1555	-	-
за розрахунками з оплати праці	1560	-	-
за розрахунками із соціального страхування	1565	-	-
за внутрішніми розрахунками	1570	-	-
інші поточні зобов'язання, з них:	1575	40 183	-
за цінними паперами	1576	-	-
Усього за розділом II	1595	40 183	-
III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	1600	-	-
IV. ДОХОДИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1700	-	-
БАЛАНС	1800	10 985 362	10 991 885

Керівник (посадова особа)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Головний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської
служби)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку в державному секторі
101 «Подання фінансової звітності»

Установа/бюджет Рудницький навчально-виховний комплекс
«загально-освітня школа I-III ступенів-дитячий садок» за
ЄДРПОУ
Територія Київська обл., Баришівський р-н., с. Рудницьке за КОАТУУ
Організаційно-правова
форма господарювання Комунальна організація (установа, заклад) за КОПФГ
Орган державного управління Селищні та сільські ради та їх виконавчі органи за КОДУ
Вид економічної діяльності Загальна середня, дошкільна, початкова освіта за КВЕД

КОДИ		
2018	04	01
20583280		
3220286501		
430		
01008		
85.31		
85.10		
85.20		

Одиниця виміру: грн.
Періодичність: проміжна

БАЛАНС
на 1 квітня 2018 року

Форма № 1-дс

АКТИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. НЕФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Основні засоби:	1000	10 923 372	10 929 746
первісна вартість	1001	13 250 345	13 263 094
знос	1002	2 326 973	2 333 348
Інвестиційна нерухомість:	1010	-	-
первісна вартість	1011	-	-
знос	1012	-	-
Нематеріальні активи:	1020	9 801	9 801
первісна вартість	1021	36 439	36 439
накопичена амортизація	1022	26 638	26 638
Незавершені капітальні інвестиції	1030	-	-
Довгострокові біологічні активи:	1040	-	-
первісна вартість	1041	-	-
накопичена амортизація	1042	-	-
Запаси	1050	76 665	76 271
Виробництво	1060	-	-
Поточні біологічні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	11 009 838	11 015 818
II. ФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Довгострокова дебіторська заборгованість	1100	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції, у тому числі:	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	-	-
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	-	4 336
касі	1161	-	-
казначействі	1162	-	4 336
установах банків	1163	-	-
іноземній валюті	1165	-	-
Кошти бюджетників 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	1180	-	-
Усього за розділом II	1195	-	4 336
III. ВИТРАТИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1200	-	-
БАЛАНС	1300	11 009 838	11 020 154

ПАСИВ	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ТА ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ			
Внесений капітал	1400	13 286 784	13 299 533
Капітал у дооцінках	1410	-	-
Фінансовий результат	1420	-2 276 946	-2 634 827
Капітал у підприємствах	1430	-	-
Резерви	1440	-	-
Цільове фінансування	1450	-	-
Усього за розділом I	1495	11 009 838	10 664 706
II. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ			
Довгострокові зобов'язання:			
за цінними паперами	1500	-	-
за кредитами	1510	-	-
інші довгострокові зобов'язання	1520	-	-
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	1530	-	-
Поточні зобов'язання:			
за платежами до бюджету	1540	-	-
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1545	-	--
за кредитами	1550	-	-
за одержаними авансами	1555	-	-
за розрахунками з оплати праці	1560	-	290 088
за розрахунками із соціального страхування	1565	-	65 360
за внутрішніми розрахунками	1570	-	-
інші поточні зобов'язання, з них:	1575	-	-
за цінними паперами	1576	-	-
Усього за розділом II	1595	-	355 448
III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	1600	-	-
IV. ДОХОДИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1700	-	-
БАЛАНС	1800	11 009 838	11 020 154

Керівник (посадова особа)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Головний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської
служби)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку в державному секторі
101 «Подання фінансової звітності»

Установа/бюджет Рудницький навчально-виховний комплекс
«загально-освітня школа I-III ступенів-дитячий садок» за
ЄДРПОУ Територія Київська обл., Баришівський р-н., с. Рудницьке за КОАТУУ
Організаційно-правова форма господарювання Комунальна організація (установа, заклад) за КОПФГ
Орган державного управління Селищні та сільські ради та їх виконавчі органи за КОДУ
Вид економічної діяльності Загальна середня, дошкільна, початкова освіта за КВЕД

КОДИ		
2019	04	01
20583280		
3220286501		
430		
01008		
85.31		
85.10		
85.20		

Одиниця виміру: грн.
Періодичність: проміжна

БАЛАНС
на 1 квітня 2019 року

Форма № 1-дс

АКТИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. НЕФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Основні засоби:	1000	11 081 272	11 319 748
первісна вартість	1001	13 619 863	13 876 225
знос	1002	2 538 591	2 556 477
Інвестиційна нерухомість:	1010	-	-
первісна вартість	1011	-	-
знос	1012	-	-
Нематеріальні активи:	1020	4 837	4 837
первісна вартість	1021	36 439	36 439
накопичена амортизація	1022	31 602	31 602
Незавершені капітальні інвестиції	1030	-	-
Довгострокові біологічні активи:	1040	-	-
первісна вартість	1041	-	-
накопичена амортизація	1042	-	-
Запаси	1050	116 641	120 740
Виробництво	1060	-	-
Поточні біологічні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	11 202 750	11 445 325
II. ФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Довгострокова дебіторська заборгованість	1100	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції, у тому числі:	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	-	-
за наданими кредитами	1130	-	-
за виданими авансами	1135	-	-
за розрахунками із соціального страхування	1140	23 361	19 601
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	-	4 542
касі	1161	-	-
казначействі	1162	-	4 542
установах банків	1163	-	-
іноземній валюті	1165	-	-
Кошти бюджетників 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	1180	-	-
Усього за розділом II	1195	23 361	24 143
III. ВИТРАТИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1200	-	-
БАЛАНС	1300	11 226 111	11 469 468

ПАСИВ	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ТА ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ			
Внесений капітал	1400	13 656 302	13 912 664
Капітал у дооцінках	1410	-	-
Фінансовий результат	1420	-2 453 552	-2 707 437
Капітал у підприємствах	1430	-	-
Резерви	1440	-	-
Цільове фінансування	1450	-	-
Усього за розділом I	1495	11 202 750	11 205 227
II. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ			
Довгострокові зобов'язання:			
за цінними паперами	1500	-	-
за кредитами	1510	-	-
інші довгострокові зобов'язання	1520	-	-
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	1530	-	-
Поточні зобов'язання:			
за платежами до бюджету	1540	4 555	97 438
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1545	-	--
за кредитами	1550	-	-
за одержаними авансами	1555	-	-
за розрахунками з оплати праці	1560	18 806	166 803
за розрахунками із соціального страхування	1565	-	-
за внутрішніми розрахунками	1570	-	-
інші поточні зобов'язання, з них:	1575	-	-
за цінними паперами	1576	-	-
Усього за розділом II	1595	23 361	264 241
III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	1600	-	-
IV. ДОХОДИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1700	-	-
БАЛАНС	1800	11 226 111	11 469 468

Керівник (посадова особа)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Головний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської
служби)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку в державному секторі
101 «Подання фінансової звітності»

Установа/бюджет Рудницький навчально-виховний комплекс
«загально-освітня школа I-III ступенів-дитячий садок» за
ЄДРПОУ
Територія Київська обл., Баришівський р-н., с. Рудницьке за КОАТУУ
Організаційно-правова форма господарювання Комунальна організація (установа, заклад) за КОПФГ
Орган державного управління Селищні та сільські ради та їх виконавчі органи за КОДУ
Вид економічної діяльності Загальна середня, дошкільна, початкова освіта за КВЕД

КОДИ		
2020	01	01
20583280		
3220286501		
430		
01008		
85.31		
85.10		
85.20		

Одиниця виміру: грн.
Періодичність: проміжна

БАЛАНС
на 1 січня 2020 року

Форма № 1-дс

АКТИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. НЕФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Основні засоби:	1000	11 081 272	11 374 912
первісна вартість	1001	13 619 863	14 125 793
знос	1002	2 538 591	2 750 881
Інвестиційна нерухомість:	1010	-	-
первісна вартість	1011	-	-
знос	1012	-	-
Нематеріальні активи:	1020	4 837	3 365
первісна вартість	1021	36 439	36 439
накопичена амортизація	1022	31 602	33 074
Незавершені капітальні інвестиції	1030	-	-
Довгострокові біологічні активи:	1040	-	-
первісна вартість	1041	-	-
накопичена амортизація	1042	-	-
Запаси	1050	116 641	190 326
Виробництво	1060	-	-
Поточні біологічні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	11 202 750	11 568 603
II. ФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Довгострокова дебіторська заборгованість	1100	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції, у тому числі:	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	-	-
за наданими кредитами	1130	-	-
за виданими авансами	1135	-	-
за розрахунками із соціального страхування	1140	23 361	8 798
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	-	-
касі	1161	-	-
казначействі	1162	-	-
установах банків	1163	-	-
іноземній валюті	1165	-	-
Кошти бюджетників 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	1180	-	-
Усього за розділом II	1195	23 361	8 798
III. ВИТРАТИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1200	-	-
БАЛАНС	1300	11 226 111	11 577 401

ПАСИВ	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ТА ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ			
Внесений капітал	1400	13 656 302	14 162 232
Капітал у дооцінках	1410	-	-
Фінансовий результат	1420	-2 453 552	-2 593 629
Капітал у підприємствах	1430	-	-
Резерви	1440	-	-
Цільове фінансування	1450	-	-
Усього за розділом I	1495	11 202 750	11 568 603
II. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ			
Довгострокові зобов'язання:			
за цінними паперами	1500	-	-
за кредитами	1510	-	-
інші довгострокові зобов'язання	1520	-	-
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	1530	-	-
Поточні зобов'язання:			
за платежами до бюджету	1540	4 555	1716
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1545	-	-
за кредитами	1550	-	-
за одержаними авансами	1555	-	-
за розрахунками з оплати праці	1560	18 806	7082
за розрахунками із соціального страхування	1565	-	-
за внутрішніми розрахунками	1570	-	-
інші поточні зобов'язання, з них:	1575	-	-
за цінними паперами	1576	-	-
Усього за розділом II	1595	23 361	8798
III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	1600	-	-
IV. ДОХОДИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1700	-	-
БАЛАНС	1800	11 226 111	11 577 401

Керівник (посадова особа)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Головний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської
служби)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку в державному секторі
101 «Подання фінансової звітності»

Установа/бюджет Рудницький навчально-виховний комплекс
«загально-освітня школа I-III ступенів-дитячий садок» за
ЄДРПОУ
Територія Київська обл., Баришівський р-н., с. Рудницьке за КОАТУУ
Організаційно-правова
форма господарювання Комунальна організація (установа, заклад) за КОПФГ
Орган державного управління Селищні та сільські ради та їх виконавчі органи за КОДУ
Вид економічної діяльності Загальна середня, дошкільна, початкова освіта за КВЕД

КОДИ		
2021	01	01
20583280		
3220286501		
430		
01008		
85.31		
85.10		
85.20		

Одиниця виміру: грн.
Періодичність: проміжна

БАЛАНС
на 1 січня 2021 року

Форма № 1-дс

АКТИВ	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. НЕФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Основні засоби:	1000	11 432 491	11 512 153
первісна вартість	1001	14 401 191	14 510 556
знос	1002	2 968 700	2 998 403
Інвестиційна нерухомість:	1010	-	-
первісна вартість	1011	-	-
знос	1012	-	-
Нематеріальні активи:	1020	3 365	3 365
первісна вартість	1021	36 439	36 439
накопичена амортизація	1022	33 074	33 074
Незавершені капітальні інвестиції	1030	-	-
Довгострокові біологічні активи:	1040	-	-
первісна вартість	1041	-	-
накопичена амортизація	1042	-	-
Запаси	1050	408 202	417 762
Виробництво	1060	-	-
Поточні біологічні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	11 844 058	11 933 280
II. ФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Довгострокова дебіторська заборгованість	1100	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції, у тому числі:	1110	-	-
цінні папери, крім акцій	1111	-	-
акції та інші форми участі в капіталі	1112	-	-
Поточна дебіторська заборгованість:		-	-
за розрахунками з бюджетом	1120	-	-
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1125	-	-
за наданими кредитами	1130	-	-
за виданими авансами	1135	-	-
за розрахунками із соціального страхування	1140	14 503	32 632
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	-	164 127
касі	1161	-	-
казначействі	1162	-	164 127
установах банків	1163	-	-
іноземній валюті	1165	-	-
Кошти бюджетників 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	1180	-	-
Усього за розділом II	1195	14 503	196 759
III. ВИТРАТИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1200	-	-
БАЛАНС	1300	11 858 561	12 130 039

ПАСИВ	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ТА ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ			
Внесений капітал	1400	14 437 630	14 546 995
Капітал у дооцінках	1410	-	-
Фінансовий результат	1420	-2 593 572	-2 532 341
Капітал у підприємствах	1430	-	-
Резерви	1440	-	-
Цільове фінансування	1450	-	-
Усього за розділом I	1495	11 844 058	12 014 654
II. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ			
Довгострокові зобов'язання:			
за цінними паперами	1500	-	-
за кредитами	1510	-	-
інші довгострокові зобов'язання	1520	-	-
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	1530	-	-
Поточні зобов'язання:			
за платежами до бюджету	1540	2 828	73628
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1545	-	--
за кредитами	1550	-	-
за одержаними авансами	1555	-	-
за розрахунками з оплати праці	1560	11 675	28 280
за розрахунками із соціального страхування	1565	-	-
за внутрішніми розрахунками	1570	-	-
інші поточні зобов'язання, з них:	1575	-	-
за цінними паперами	1576	-	-
Усього за розділом II	1595	14 503	115 385
III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	1600	-	-
IV. ДОХОДИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1700	-	-
БАЛАНС	1800	11 858 561	12 130 039

Керівник (посадова особа)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Головний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської
служби)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Додаток 2
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку в державному секторі
101 «Подання фінансової звітності»

Установа/бюджет	Рудницький навчально-виховний комплекс «загально-освітня школа I-III ступенів-дитячий садок» за	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ	
ЄДРПОУ			2018	04
Територія	Київська обл., Баришівський р-н., с. Рудницьке	за КОАТУУ	20583280	01
Організаційно-правова форма господарювання	Комунальна організація (установа, заклад)	за КОПФГ	3220286501	
Орган державного управління	Селищні та сільські ради та їх виконавчі органи	за КОДУ	430	
Вид економічної діяльності	Загальна середня, дошкільна, початкова освіта	за КВЕД	01008	
			85.31	
			85.10	
			85.20	

Одиниця виміру: грн.
Періодичність: проміжна

ЗВІТ ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ
За 1 квартал 2018 року

Форма № 2-дс

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 установи	2010	3 508 683	3 006 898
Доходи від надання послуг (виконання робіт)	2020	-	-
Доходи від продажу активів	2030	-	-
Фінансові доходи	2040	-	-
Інші доходи від обмінних операцій	2050	424	409
Усього доходів від обмінних операцій	2080	3 509 107	3 007 307
Доходи від необмінних операцій			
Податкові надходження	2090	-	-
Неподаткові надходження	2100	-	-
Трансферти	2110	-	-
Надходження до державних цільових фондів	2120	-	-
Інші доходи від необмінних операцій	2130	-	-
Усього доходів від необмінних операцій	2170	-	-
Усього доходів	2200	3 509 107	3 007 307
ВИТРАТИ			
Витрати за обмінними операціями			
Витрати на виконання бюджетних програм	2210	3 865 952	3 038 064
Витрати на виготовлення продукції (надання послуг, виконання робіт)	2220	-	-
Витрати з продажу активів	2230	-	-
Фінансові витрати	2240	-	-
Інші витрати за обмінними операціями	2250	136	306
Усього витрат за обмінними операціями	2290	3 866 088	3 038 370
Витрати за необмінними операціями			
Трансферти	2300	-	-
Інші витрати за необмінними операціями	2310	900	-
Усього витрат за необмінними операціями	2340	900	-
Усього витрат	2380	3 866 988	3 038 370
Профіцит/дефіцит за звітний період	2390	-357 881	-31 063

органам державного управління інших рівнів	2641	-	-	-	-	-	-	-	-
Соціальне забезпечення	2650	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші поточні видатки	2660	-	-	-	-	-	-	-	-
Нерозподілені видатки	2670	-	-	-	-	-	-	-	-
Придбання основного капіталу	2680	-	-	-	-	-	-	-	-
Капітальні трансферти, з них:	2690	-	-	-	-	-	-	-	-
органам державного управління інших рівнів	2691	-	-	-	-	-	-	-	-
Внутрішнє кредитування	2700	-	-	-	-	-	-	-	-
Зовнішнє кредитування	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	2 577 333	2 056 593
Відрахування на соціальні заходи	2830	565 436	457 430
Матеріальні витрати	2840	717 708	516 331
Амортизація	2850	6 375	5 910
Інші витрати	2860	136	306
Усього	2890	3 866 988	3 036 570

Керівник (посадова особа)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Головний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської
служби)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Додаток 2
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку в державному секторі
101 «Подання фінансової звітності»

Установа/бюджет	Рудницький навчально-виховний комплекс «загально-освітня школа I-III ступенів-дитячий садок» за	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ	
ЄДРПОУ			2019	04
Територія	Київська обл., Баришівський р-н., с. Рудницьке	за КОАТУУ	20583280	01
Організаційно-правова форма господарювання	Комунальна організація (установа, заклад)	за КОПФГ	3220286501	
Орган державного управління	Селищні та сільські ради та їх виконавчі органи	за КОДУ	430	
Вид економічної діяльності	Загальна середня, дошкільна, початкова освіта	за КВЕД	01008	
			85.31	
			85.10	
			85.20	
Одиниця виміру: грн.				
Періодичність: проміжна				

ЗВІТ ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ
За 1 квартал 2019 року

Форма № 2-дс

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 установи	2010	3 939 877	3 508 683
Доходи від надання послуг (виконання робіт)	2020	-	-
Доходи від продажу активів	2030	-	-
Фінансові доходи	2040	-	-
Інші доходи від обмінних операцій	2050	1190	424
Усього доходів від обмінних операцій	2080	3 941 067	3 509 107
Доходи від необмінних операцій			
Податкові надходження	2090	-	-
Неподаткові надходження	2100	-	-
Трансферти	2110	-	-
Надходження до державних цільових фондів	2120	-	-
Інші доходи від необмінних операцій	2130	-	-
Усього доходів від необмінних операцій	2170	-	-
Усього доходів	2200	3 941 067	3 509 107
ВИТРАТИ			
Витрати за обмінними операціями			
Витрати на виконання бюджетних програм	2210	4 194 100	3 865 952
Витрати на виготовлення продукції (надання послуг, виконання робіт)	2220	-	-
Витрати з продажу активів	2230	-	-
Фінансові витрати	2240	-	-
Інші витрати за обмінними операціями	2250	99	136
Усього витрат за обмінними операціями	2290	4 194 199	3 866 088
Витрати за необмінними операціями			
Трансферти	2300	-	-
Інші витрати за необмінними операціями	2310	900	900
Усього витрат за необмінними операціями	2340	900	900
Усього витрат	2380	4 195 099	3 866 988
Профіцит/дефіцит за звітний період	2390	-254 032	-357 881

Обслуговування боргових зобов'язань	2630	-	-	-	-	-	-	-	-
Поточні трансферти, з них:	2640	-	-	-	-	-	-	-	-
органам державного управління інших рівнів	2641	-	-	-	-	-	-	-	-
Соціальне забезпечення	2650	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші поточні видатки	2660	-	-	-	-	-	-	-	-
Нерозподілені видатки	2670	-	-	-	-	-	-	-	-
Придбання основного капіталу	2680	-	-	-	-	-	-	-	-
Капітальні трансферти, з них:	2690	-	-	-	-	-	-	-	-
органам державного управління інших рівнів	2691	-	-	-	-	-	-	-	-
Внутрішнє кредитування	2700	-	-	-	-	-	-	-	-
Зовнішнє кредитування	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	2 759 205	2 577 333
Відрахування на соціальні заходи	2830	600 001	565 430
Матеріальні витрати	2840	816 861	716 808
Амортизація	2850	18 033	6 375
Інші витрати	2860	99	136
Усього	2890	4 194 199	3 866 088

Керівник (посадова особа)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Головний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської
служби)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Додаток 2
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку в державному секторі
101 «Подання фінансової звітності»

Установа/бюджет	Рудницький навчально-виховний комплекс «загально-освітня школа I-III ступенів-дитячий садок» за	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ		
ЄДРПОУ			2020	04	01
Територія	Київська обл., Баришівський р-н., с. Рудницьке	за КОАТУУ	20583280		
Організаційно-правова форма господарювання	Комунальна організація (установа, заклад)	за КОПФГ	3220286501		
Орган державного управління	Селищні та сільські ради та їх виконавчі органи	за КОДУ	430		
Вид економічної діяльності	Загальна середня, дошкільна, початкова освіта	за КВЕД	01008		
			85.31		
			85.10		
			85.20		
Одиниця виміру: грн.					
Періодичність: проміжна					

ЗВІТ ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ
За 1 квартал 2020 року

Форма № 2-дс

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 установи	2010	17 032 454	14 465 966
Доходи від надання послуг (виконання робіт)	2020	-	-
Доходи від продажу активів	2030	-	-
Фінансові доходи	2040	-	-
Інші доходи від обмінних операцій	2050	3700	3165
Усього доходів від обмінних операцій	2080	17 036 154	14 469 131
Доходи від необмінних операцій			
Податкові надходження	2090	-	-
Неподаткові надходження	2100	-	-
Трансферти	2110	-	-
Надходження до державних цільових фондів	2120	-	-
Інші доходи від необмінних операцій	2130	-	-
Усього доходів від необмінних операцій	2170	-	-
Усього доходів	2200	17 036 154	14 469 131
ВИТРАТИ			
Витрати за обмінними операціями			
Витрати на виконання бюджетних програм	2210	17 224 274	14 680 978
Витрати на виготовлення продукції (надання послуг, виконання робіт)	2220	-	-
Витрати з продажу активів	2230	-	-
Фінансові витрати	2240	-	-
Інші витрати за обмінними операціями	2250	478	832
Усього витрат за обмінними операціями	2290	17 224 752	14 681 810
Витрати за необмінними операціями			
Трансферти	2300	-	-
Інші витрати за необмінними операціями	2310	2700	2700
Усього витрат за необмінними операціями	2340	2700	2700
Усього витрат	2380	17 227 452	14 684 510
Профіцит/дефіцит за звітний період	2390	-191 298	-215 379

Поточні трансферти, з них:	2640	-	-	-	-	-	-	-	-
органам державного управління інших рівнів	2641	-	-	-	-	-	-	-	-
Соціальне забезпечення	2650	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші поточні видатки	2660	-	-	-	-	-	-	-	-
Нерозподілені видатки	2670	-	-	-	-	-	-	-	-
Придбання основного капіталу	2680	-	-	-	-	-	-	-	-
Капітальні трансферти, з них:	2690	-	-	-	-	-	-	-	-
органам державного управління інших рівнів	2691	-	-	-	-	-	-	-	-
Внутрішнє кредитування	2700	-	-	-	-	-	-	-	-
Зовнішнє кредитування	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	11 752 783	10 519 450
Відрахування на соціальні заходи	2830	2 558 457	2 289 942
Матеріальні витрати	2840	2 648 051	1 792 603
Амортизація	2850	264 983	78 983
Інші витрати	2860	478	832
Усього	2890	17 224 752	14 681 810

Керівник (посадова особа)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Головний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської
служби)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Додаток 2
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку в державному секторі
101 «Подання фінансової звітності»

Установа/бюджет	Рудницький навчально-виховний комплекс «загально-освітня школа I-III ступенів-дитячий садок» за	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ		
ЄДРПОУ			2021	07	01
Територія	Київська обл., Баришівський р-н., с. Рудницьке за КОАТУУ		20583280		
Організаційно-правова форма господарювання	Комунальна організація (установа, заклад) за КОПФГ		3220286501		
Орган державного управління	Селищні та сільські ради та їх виконавчі органи за КОДУ		430		
Вид економічної діяльності	Загальна середня, дошкільна, початкова освіта за КВЕД		01008		
			85.31		
			85.10		
			85.20		

Одиниця виміру: грн.
Періодичність: проміжна

ЗВІТ ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ
За 1 півріччя 2021 року

Форма № 2-дс

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 установи	2010	13 602 863	10 202 666
Доходи від надання послуг (виконання робіт)	2020	-	-
Доходи від продажу активів	2030	632	-
Фінансові доходи	2040	-	-
Інші доходи від обмінних операцій	2050	787	974
Усього доходів від обмінних операцій	2080	13 604 282	10 203 640
Доходи від необмінних операцій			
Податкові надходження	2090	-	-
Неподаткові надходження	2100	-	-
Трансферти	2110	-	-
Надходження до державних цільових фондів	2120	-	-
Інші доходи від необмінних операцій	2130	42 846	-
Усього доходів від необмінних операцій	2170	42846	-
Усього доходів	2200	13 647 128	10 203 640
ВИТРАТИ			
Витрати за обмінними операціями			
Витрати на виконання бюджетних програм	2210	13 575 114	10 516 291
Витрати на виготовлення продукції (надання послуг, виконання робіт)	2220	-	-
Витрати з продажу активів	2230	-	-
Фінансові витрати	2240	-	-
Інші витрати за обмінними операціями	2250	9 500	4 979
Усього витрат за обмінними операціями	2290	13 584 614	10 521 270
Витрати за необмінними операціями			
Трансферти	2300	-	-
Інші витрати за необмінними операціями	2310	1 500	1 500
Усього витрат за необмінними операціями	2340	1 500	1 500
Усього витрат	2380	13 586 114	10 522 770
Профіцит/дефіцит за звітний період	2390	61 014	-319 130

Поточні трансферти, з них:	2640	-	-	-	-	-	-	-	-
органам державного управління інших рівнів	2641	-	-	-	-	-	-	-	-
Соціальне забезпечення	2650	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші поточні видатки	2660	-	-	-	-	-	-	-	-
Нерозподілені видатки	2670	-	-	-	-	-	-	-	-
Придбання основного капіталу	2680	-	-	-	-	-	-	-	-
Капітальні трансферти, з них:	2690	-	-	-	-	-	-	-	-
органам державного управління інших рівнів	2691	-	-	-	-	-	-	-	-
Внутрішнє кредитування	2700	-	-	-	-	-	-	-	-
Зовнішнє кредитування	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	10 188 351	7 854 486
Відрахування на соціальні заходи	2830	2 207 213	1 710 710
Матеріальні витрати	2840	1 149 630	882 274
Амортизація	2850	29 920	68821
Інші витрати	2860	9 500	4 979
Усього	2890	13 584 614	10 521 270

Керівник (посадова особа)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Головний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської
служби)

(підпис)

(ініціали та прізвище)