

**ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ
ДЕРЖАВНОГО ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

Кафедра фінансів, обліку і оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

ОБЛІК І АНАЛІЗ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

(на матеріалах Чернівецького апеляційного суду, м. Чернівці)

Студента 2 курсу, 703 групи
денної форми навчання
спеціальності 071 «Облік і
оподаткування»
освітньої програми
«Облік і оподаткування»

Країло
Олександра
Анатолійовича

Науковий керівник
к.е.н., доцент

Євдошак
Володимир
Іванович

Завідувач кафедри
д.е.н., професор

Чорновол
Алла
Олегівна

Чернівці 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ.....	7
1.1. Сутність та значення витрат на оплату праці. Структура, складові зазначених витрат, нормативно-правова база їх здійснення в Україні, зокрема в бюджетних установах	7
1.2. Загальні засади обліку витрат на оплату праці в установах, що утримуються за рахунок бюджетних коштів.....	20
Висновки за розділом 1	25
РОЗДІЛ 2. СИСТЕМА ОБЛІКУ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В ЧЕРНІВЕЦЬКОМУ АПЕЛЯЦІЙНОМУ СУДІ, СТРУКТУРА ЇХ СКЛАДОВИХ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ.....	26
2.1. Загальна характеристика діяльності Чернівецького апеляційного суду. Організація бухгалтерського обліку витрат на оплату праці	26
2.2. Структура нарахованих по бухгалтерському обліку витрат на оплату праці Суду та їх складові в розрізі кожної окремої категорії працівників зокрема, нормативно-правове регулювання	34
2.3. Формування фонду для здійснення витрат на оплату праці в Чернівецькому апеляційному суді.....	51
Висновки за розділом 2.....	53
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ АНАЛІЗУ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ.....	54
3.1 Аспекти в оплаті праці та її обліку, що можуть в перспективі негативно впливати на діяльність суду, та напрямки, що потребують удосконалення....	54
3.2.Визначення механізмів та заходів підвищення ефективності здійснення витрат на оплату праці, прозорості та ефективності функціонування системи їх обліку, оцінка ефекту запропонованих заходів.....	59
Висновки за розділом 3.....	62
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	66
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Система обліку та аналізу витрат на оплату праці є ключовим елементом управління будь-якою організацією, оскільки оплата праці залишається одним із найзначніших компонентів витрат. Ефективність управління цими витратами безпосередньо впливає на фінансову стабільність установи, мотивацію працівників та якість їхньої роботи. Для державних установ, зокрема судових органів, де процеси оплати праці регулюються численними законодавчими актами, важливість чіткого обліку витрат набуває особливої актуальності. Система обліку витрат на оплату праці має забезпечувати прозорість, відповідність нормативним вимогам і точність у розподілі фонду оплати праці.

Актуальність обраної теми дослідження зумовлена тим, що витрати на оплату праці є однією з найбільших статей витрат державних установ. У Чернівецькому апеляційному суді, як і в інших державних органах, ці витрати займають вагомую частину бюджету, що вимагає особливої уваги до їх обліку, аналізу та контролю за використанням бюджетних коштів на вказані напрямки. Раціональний підхід до управління фондом оплати праці може значно підвищити ефективність роботи суду та оптимізувати використання бюджетних коштів.

Мета кваліфікаційної роботи полягає в ознайомленні із структурою витрат, які здійснює Чернівецький апеляційний суд на оплату праці, дослідженні складових витрат фонду оплати праці в розрізі кожної категорії працівників та нормативно-правових підстав для визначення розміру кожної окремої складової, ознайомлення із первинними документами для обліку вказаних витрат та безпосередньо із системою їх обліку, визначенні ключових факторів, що впливають на ці витрати, за результатами проведеного аналізу здійснення оцінки достовірності відображення вказаних витрат у фінансовій звітності, ефективності використання коштів на їх покриття та виокремлення окремих аспектів в системі оплати праці, що можуть негативно впливати на роботу суду.

Відповідно до мети дослідження поставлені наступні *основні завдання*:

- розкрити суть поняття витрат на оплату праці, ознайомитись з існуючими в Україні системами оплати праці та загальною нормативно-правовою базою щодо визначення її рівня в залежності від кваліфікації працівника, умов та сфери трудової діяльності, розглянути основну загальноприйнятну структуру вказаних витрат;

- навести загальну характеристику діяльності Чернівецького апеляційного суду і розглянути українське законодавство та підзаконні акти, що регулюють витрати на оплату праці безпосередньо в судовій системі;

- відокремити категорії працівників, витрати на оплату праці яких формують загальний фонд оплати праці Чернівецького апеляційного суду, провести аналіз складових витрат фонду оплати праці кожної окремої категорії та дослідити нормативно-правове регулювання визначення розміру цих складових;

- ознайомитись з існуючою в установі системою обліку витрат на оплату праці, первинними документами, на підставі яких здійснюється нарахування та безпосереднє здійснення витрат на оплату праці;

- провести порівняльний аналіз між плановими та фактичними витратами на оплату праці, здійснити оцінку достовірності відображення вказаних витрат в фінансовій звітності та ефективності використання коштів на вказані цілі;

- визначити основні аспекти в оплаті праці, що можуть негативно впливати на роботу суду в цілому, та в системі обліку, які можуть покращити її функціонування;

- розробка пропозицій та рекомендацій щодо підвищення ефективності здійснення витрат на оплату праці, прозорості та ефективності функціонування системи їх обліку, оцінка ефекту запропонованих заходів.

Об'єктом дослідження є існуюча в Чернівецькому апеляційному суді система обліку і управління витратами на оплату праці.

Предметом дослідження є засоби, методи та інструменти обліку витрат на оплату праці, складові частини фонду оплати праці установи та нормативно-правове забезпечення визначення їх розміру.

Інформаційною базою дослідження є дані синтетичного та аналітичного бухгалтерського обліку Чернівецького апеляційного суду з питань обліку витрат на оплату праці, фінансова та бюджетна звітність установи, законодавчі та підзаконні акти, такі як Кодекс законів про працю України, закони про оплату праці, постанови Кабінету Міністрів та інші нормативні документи; вітчизняні наукові роботи з питань аналізу та обліку витрат на оплату праці підприємств України всіх форм власності.

Для виконання поставлених завдань було використано наступні методи досліджень: при дослідженні структури та складових витрат фонду оплати праці в цілому та безпосередньо суду – класифікація, групування, узагальнення, аналіз, синтез, графічний метод; для здійснення аналізу витрат на оплату праці – спостереження, класифікація, аналіз, порівняння, групування, графічний та документальний метод; при пошуку аспектів з питань оплати праці, що можуть негативно впливати на роботу суду, та напрямків підвищення ефективності функціонування системи обліку зазначених витрат - абстрактно-логічний, діалектичний, прогнозування, моделювання.

Наукова новизна одержаних результатів полягає систематизовано складові витрат на оплату праці в бюджетних установах, зокрема в судових органах, із урахуванням нормативно-правової бази України та специфіки фінансування судової системи, виявлено фактори, які можуть негативно впливати на ефективність використання фонду оплати праці в судових установах, та запропоновано шляхи їх мінімізації через удосконалення нормативно-правової бази, в тому числі локального рівня, та організації обліку.

Практичне значення одержаних результатів полягає в можливості використання результатів дослідження для підвищення прозорості облікових процесів, оптимізації управлінських рішень, упередження незаконного або в

завищеному розмірі витрачання коштів на виплату окремих складових фонду оплати праці, ефективного планування витрат на оплату праці та відповідно використання бюджетних коштів, за рахунок яких вони здійснюються, а також для удосконалення системи мотивації працівників, що дозволить підвищити їх продуктивність, якість виконуваних завдань та сприятиме зниженню плинності кадрів, що в кінцевому рахунку позитивно впливатиме на функціонування судової гілки влади. Окрім керівництва Чернівецького апеляційного суду, *результати дослідження* також можуть бути корисні керівникам та працівникам бухгалтерських підрозділів судів всіх інстанцій, територіальних управлінь Державної судової адміністрації України та інших державних установ, фонд оплати праці яких формується з оплати праці аналогічних категорій працівників.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, 3 розділів, 7 підрозділів, висновків та пропозицій, додатків. Обсяг основної частини складає – 60 сторінок. Список використаних джерел містить 30 позицій.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

1.1 Сутність та значення витрат на оплату праці. Структура, складові зазначених витрат, нормативно-правова база їх здійснення в Україні, зокрема в бюджетних установах

«Заробітна плата», як економічна категорія, відображає відносини між роботодавцем та найманим працівником щодо розподілу новоствореної вартості [1].

В свою чергу, для підприємства зарплата – це елемент витрат виробництва, що забезпечує матеріальний інтерес працівника у високопродуктивній роботі [2].

Витрати підприємства або організації, пов'язані з виплатою працівникам винагороди за їхню роботу, є одним з основних компонентів витрат на підприємстві, що забезпечує мотивацію та залучення персоналу, сприяючи ефективному виконанню трудових завдань і досягненню організаційних цілей.

Сутність оплати праці можна зрозуміти через її ролі в економічній системі. З одного боку, заробітна плата є джерелом доходу для працівників, забезпечуючи їхні основні матеріальні потреби. З іншого боку, для роботодавця це - частина витрат, які необхідно оптимізувати для підтримки конкурентоспроможності бізнесу. У результаті оплата праці має бути економічно обґрунтованою, щоб одночасно забезпечувати належний дохід працівникам і фінансову стабільність.

Витрати на оплату праці є однією з основних категорій витрат на підприємствах і організаціях, що прямо впливають на ефективність їхньої діяльності та фінансові результати. У сучасних умовах ринку праці ці витрати займають значну частку в загальних витратах будь-якого підприємства, оскільки вони включають не тільки заробітну плату, а й додаткові нарахування та утримання, які забезпечують соціальні гарантії для працівників. Окрім того, що вказана стаття витрат є однією з найбільш вагомих, облік витрат на оплату праці є одним із найважливіших і складних у всій системі обліку на підприємстві, оскільки на будь-якому підприємстві облік та аналіз зазначених

витрат ведеться в обов'язковому порядку, при цьому він є складним та трудомістким. Саме тому, змістовне розуміння структури витрат на оплату праці, форм та систем оплати праці, її складових, нормативно-правового регулювання розміру вказаних витрат та обліку надзвичайно важливе для функціонування суб'єктів господарювання будь-якої форми власності з метою ефективного, законного управління фінансами на підприємствах, а також для побудови стратегії мотивації персоналу.

Умовно витрати підприємства на оплату праці можна розділити на дві частини: сума нарахованої працівникам заробітної плати та інші витрати, які підприємство несе у зв'язку із використанням найманої праці.

В Україні нормативно-правове регулювання виплат працівникам на підприємствах, установах та організаціях здійснюється на таких трьох рівнях: макрорівень – вплив норм правової бази поширюється на усі види діяльності; мезорівень – нормативно-правова база зазначає правила розрахунків з працівниками окремих галузей беручи до уваги їх особливості; мікрорівень – нормативні документи створюються на самих підприємствах відповідно до чинного законодавства [3].

На всіх рівнях існують закони, нормативно-правові акти, що регулюють процес забезпечення розрахунків за виплатами працівникам (рис.1.1).



Рис.1.1 Нормативно-правове забезпечення розрахунків за виплатами працівникам

Нормативно-правове регулювання витрат на оплату праці в Україні спрямоване на захист трудових прав працівників, встановлення мінімальних стандартів і забезпечення прозорих відносин між працівниками та роботодавцями.

Згідно статті 7 Закону України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці» [4] законодавство про оплату праці ґрунтується на Конституції України і складається з Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII, Закону України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці», Закону України "Про колективні договори і угоди" від 01.07.1993 №3356-XII та інших актів законодавства України.

До ключових нормативно-правових актів, що регулюють витрати на оплату праці, відноситься Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII та Закон України від 24.01.1995 №108/95-ВР "Про оплату праці", які встановлюють основні правові норми трудових відносин, принципи та систему регулювання заробітної плати, визначають мінімальні державні гарантії в оплаті праці, права та обов'язки роботодавців і працівників. Всі інші акти Законодавства, підзаконні нормативно-правові акти, що регулюють питання оплати праці в тій чи іншій сфері, узгоджуються із Законом «Про оплату праці» та КЗпП.

Доповнюють нормативно-правове регулювання витрат на оплату праці, законодавство, що регламентує питання соціального страхування працівників, утримання податків та зборів, тимчасової непрацездатності, виходу на пенсію тощо.

Так, відповідно до ст. Закону України від 24.01.1995 №108/95-ВР "Про оплату праці" [4] та ст.94 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII [5], заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від

складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Перед тим, як ознайомитись із основними системами, формами оплати праці, особливостями їх застосування на підприємствах різних форм власності та у різних сферах економіки, розглянемо узагальнену структуру заробітної плати, яка є основною складовою витрат на оплату праці, що визначена в ст.2 Закону «Про оплату праці» [4]:

- основна заробітна плата, яка являє собою винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки) та встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;

- додаткова заробітна плата – є винагородою за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій тощо;

- інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Для більш глибокого розуміння структури кожної з наведеної складової заробітної плати, виплат які відносяться до тієї чи іншої складової, доцільно звернутись до Інструкції статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13.01.2004 №5 [6]. При цьому, слід чітко розуміти, що вказаний документ не застосовується для визначення складових фонду оплати праці, а містить основні методологічні положення щодо визначення

показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень з метою одержання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників.

В даній кваліфікаційній роботі, інформація, наведена в згаданій вище інструкції, використовується для цілей ознайомлення із типовими видами виплат, які відносяться до основної, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат, що зустрічаються при формуванні фонду заробітної плати в суб'єктів господарювання, які застосовують ті чи інші форми та системи оплати праці. Зазначена інформація слугуватиме більш глибокому розумінню загального поняття заробітної плати та її складових.

Так, до фонду основної заробітної плати віднесено:

- винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців, технічних службовців, включаючи в повному обсязі внутрішнє сумісництво;

- оплата праці за час перебування у відрядженні;

- вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці;

- оплата праці (включаючи гонорари) працівників, які не перебувають у штаті підприємства (за умови, що розрахунки проводяться підприємством безпосередньо з працівниками), за виконання робіт згідно з договорами цивільно-правового характеру тощо.

До фонду додаткової заробітної плати можна віднести наступні виплати:

- надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством (за суміщення професій, інтенсивність праці, роботу в нічний час, допуск до державної таємниці, науковий ступінь тощо);

- премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, що мають систематичний характер;

- оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні у розмірах та за розцінками, установленими чинним законодавством;
- суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників;
- оплата за невідпрацьований час (оплата основної та додаткових відпусток чи грошова компенсація за них, оплата простоїв не з вини працівника; оплата працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо вони виконуються в робочий час) тощо.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми. До них можна віднести наступні виплати:

- винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер (винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років (стаж роботи); премії за виконання важливих та особливо важливих завдань; одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці (наприклад, до ювілейних та пам'ятних дат, як у грошовій, так і натуральній формі);
- матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників (в т.ч. на оздоровлення);
- виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі (плата за утримання дітей працівників у дошкільних закладах, оплата або дотації на харчування працівників) тощо.

Крім передбачених вище виплат, в Інструкції статистики заробітної плати, затвердженій наказом Держкомстату України від 13.01.2004 №5 [6], окремим розділом виділено виплати, що не належать до фонду оплати праці, до яких відноситься:

- внески підприємств на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

- допомоги та інші виплати, що здійснюються за рахунок коштів фондів державного соціального страхування (допомоги по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах, при народженні дитини, по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, на поховання тощо);

- надбавки та доплати до державних пенсій працюючим пенсіонерам;

- суми вихідної допомоги при припиненні трудового договору.

- суми, нараховані працівникам за час затримки розрахунку при звільненні

- витрати на відрядження: добові, вартість проїзду, витрати на наймання житлового приміщення;

- витрати на підготовку та перепідготовку кадрів (крім витрат на заробітну плату

При цьому, більшість із зазначених вище виплат, окрім виплат, що здійснюються за рахунок коштів фондів державного соціального страхування, хоч і не відносяться до фонду оплати праці, проте відносяться до витрат на оплату праці підприємством, оскільки фактично здійснюються безпосередньо за кошти підприємства. До прикладу, сплата єдиного соціального внеску з нарахованої заробітної плати, оплата перших 5 днів тимчасової непрацездатності, витрати на відрядження тощо.

Ознайомившись із загальною структурою витрат підприємства на оплату праці, типових видів виплат, що входять до фонду кожної складової заробітної плати, та тих, які не відносяться до фонду оплати праці, проте включаються до витрат на оплату праці, розглянемо яким чином здійснюється формування фонду заробітної суб'єкта господарювання залежно від його діяльності, форми власності, яким чином здійснюється вибір та градація рівня тих чи інших виплат тощо.

Так, в залежності від сфери діяльності працівників, характеру трудових відносин і технологічних процесів підприємства, його форми власності встановлюються ті чи інші форми та системи оплати праці.

Визначення вказаних термінів наведено в Методичних рекомендаціях щодо оплати праці працівників малих підприємств, схвалених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 13.08.2004 №186 [7].

Системою оплати праці є визначений взаємозв'язок між показниками, що характеризують міру (норму) праці та міру її оплати в межах і понад норми праці, які гарантують одержання працівником заробітної плати відповідно до фактично досягнутих результатів праці (відносно норми), погодженої між працівником і роботодавцем ціною його робочої сили.

В свою чергу, під формою оплати праці розуміють той чи інший вид системи оплати, згрупований за ознаками основного показнику обліку результатів праці при оцінці виконаної працівником роботи для її оплати.

В Україні застосовують дві основні форми оплати праці: почасову та відрядну, головною відмінністю однієї від іншої є показники, які застосовують для виміру праці при визначенні заробітної плати. Почасову форму оплати праці застосовують у разі, коли як вимірник результатів праці використовують кількість відпрацьованого часу (година, день, місяць). Якщо вимірником результатів праці є кількість виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг тощо), то застосовують відрядну форму оплати праці.

Вибір форми оплати праці вимагає дотримання певних умов, за яких її застосування є доцільним. Умовами, що визначають доцільність застосування відрядної форми оплати праці є:

- необхідність стимулювання до збільшення виробітку продукції та скорочення чисельності працівників за рахунок інтенсифікації їх праці;
- можливість застосування технічно обґрунтованих норм;
- наявність у працівників реальної можливості збільшувати виробіток понад встановлену норму за існуючих організаційно-технічних умов виробництва;

- можливість та економічна доцільність розробки норм праці та обліку норм виробітку працівників, тобто витрати на нормування робіт та їх облік повинні «перекриватись» економічною ефективністю збільшення виробітку;
- відсутність негативного впливу цієї форми оплати праці на якість продукції, рівень дотримання технологічних режимів і вимог техніки безпеки, а також на раціональність використання матеріальних ресурсів.

Якщо перелічені вище умови відсутні, доцільніше застосовувати почасову систему оплати праці, де результати праці вимірюються кількістю відпрацьованого часу.

У разі встановлення почасової форми оплати праці застосовують тарифну систему, яка згідно статті 96 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII [5] є основою організації оплати праці в Україні та включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики тощо та безпосередньо формує фонд основної заробітної плати.

Метою її застосування є формування та диференціація розмірів заробітної плати в залежності від складності роботи, а працівники в залежності від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки.

Тарифна сіткою називають сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за якими визначається розмір тарифних ставок оплати праці працівників залежно від їх кваліфікації та складності виконуваних робіт. Вона служить для визначення правильних співвідношень між оплатою праці та кваліфікацією робіт та складається з певної кількості розрядів і відповідних міжрозрядних коефіцієнтів.

Під тарифним розрядом розуміють величину, що відображає складність виконуваних робіт і рівень кваліфікації працівника, здатного виконувати роботу відповідної складності. У свою чергу, кваліфікаційний розряд — це показник, що відображає рівень професійної підготовки працівника. Кваліфікаційні розряди підвищують перш за все робітникам, які успішно виконують професійні завдання та обов'язки, норми праці, вимоги робочих

інструкцій та пройшли відповідне професійне навчання. Присвоєння та підвищення кваліфікаційних розрядів здійснюють кваліфікаційні комісії під час кваліфікаційної атестації.

Тарифний коефіцієнт - це елемент порозрядної диференціації тарифних ставок тарифної сітки, який визначається як відношення розміру тарифної ставки кожного наступного розряду тарифної сітки до розміру тарифної ставки 1-го розряду. Таким чином, тарифний коефіцієнт показує, наскільки рівень оплати робіт того чи іншого розряду вищий за рівень оплати робіт 1-го розряду.

При складанні тарифної сітки та встановленні міжрозрядних тарифних коефіцієнтів враховується характер виробництва та необхідність матеріально стимулювати робітників підвищувати свою кваліфікацію.

Одним із основних елементів тарифної системи є тарифна ставка, під якою розуміють годинний (денний або місячний) розмір оплати праці працівника залежно від складності виконуваних робіт або його кваліфікації (присвоєного йому розряду).

Госпрозрахунковим підприємствам частиною 2 статті 97 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII [5] та статті 15 Закону України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці» [4] надано право самостійно із дотриманням норм та гарантій, передбачених законодавством, в колективному договорі встановлювати форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів.

Також вказаним підприємствам надано право самостійно визначати умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, що відносяться до фонду додаткової заробітної плати, та винагород, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат. Якщо колективний договір на підприємстві не укладено, форми та системи оплати праці встановлюють у локальному документі, погодженому з виборним органом первинної профспілкової організації.

Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань.

Схема посадових окладів (тарифних ставок) зазначених установ, закладів та організацій формується на основі мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України, та міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів. При цьому, мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або органом, уповноваженим власником, згідно з професійними стандартами за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). За відсутності професійних стандартів таке віднесення може здійснюватися згідно з кваліфікаційними характеристиками.

Як зазначено вище, інші виплати (підвищення посадових окладів, надбавки, доплати тощо) та порядок їх визначення для працівників бюджетних установ регламентуються законами та інших нормативно-правовими актами України, генеральними, галузевими, регіональними угодами та колективними договорами.

При цьому, як для працівників госпрозрахункових підприємств, так і бюджетних установ, держава гарантує мінімальну заробітну плату, яка відповідно до ст.95 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII [5], є встановленим законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці та являє собою державну соціальну гарантію, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які

використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

Як було зазначено вище, окрім сум нарахованої працівникам заробітної плати, яка включає обраховану відповідно до виготовленої продукції чи відпрацьованого часу заробітну плату з урахуванням діючих на підприємстві форм та систем оплати праці, до витрат на оплату праці також включається єдиний соціальний внесок, який підприємство обов'язково сплачує виходячи із нарахованої кожному працівнику заробітної плати за звітний період, та який є також достатньо вагомою складовою витрат на оплату праці.

Відповідно до пункту 2 частини першої статті 1 Закону України від 08.07.2010 №2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [8], єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі - єдиний внесок) – це консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Статтею 4 визначено вичерпний перелік платників вказаного збору, до яких також віднесено роботодавці та фізичні особи-підприємці.

База нарахування єдиного соціального внеску визначена в ст.7, до якої, у випадку використання найманої праці підприємством будь-якої форми власності, відноситься сума нарахованої кожному працівнику заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України "Про оплату праці", та суму винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами.

Для основної частини платників (в тому числі і для установ, які фінансуються чи утримуються за рахунок коштів державного чи місцевого бюджетів), розмір єдиного соціального внеску, згідно із ч.5 ст.8 зазначеного вище закону, складає 22 відсотки від бази нарахування. Крім того, для підприємств, установ організацій, в яких працюють особи з інвалідністю, єдиний соціальний внесок встановлюється у розмірі 8,41 відсотка бази нарахування єдиного внеску для працюючих осіб з інвалідністю.

Також, діючим чинним законодавством також передбачено граничні розміри вказаного внеску. Так, максимальна величина бази нарахування єдиного внеску – це максимальна сума доходу застрахованої особи на місяць, що дорівнює п'ятнадцяти розмірам мінімальної заробітної плати, встановленої законом, на яку нараховується єдиний внесок. Мінімальний ж страховий внесок – це сума єдиного внеску, що визначається розрахунково як добуток мінімального розміру заробітної плати на розмір внеску, встановлений законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), та підлягає сплаті щомісяця.

Крім того, постановою Кабінету Міністрів України від 22.12.2010 №1170 [9] затверджено вичерпний перелік видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Окремо слід зазначити, що джерелом коштів на проведення витрат оплати праці працівників госпрозрахункових підприємств є частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок їх господарської діяльності, а для установ і організацій, що фінансуються з бюджету, - це кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, грантів, а також частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності та з інших джерел.

Таким чином, підсумовуючи вищевикладене, можна сказати, що до витрат суб'єкта господарювання на оплату праці відноситься нарахована заробітна плата найманих працівників, основні складові та типову структуру

якої розглянуто вище, та виплати, які не відносяться до фонду оплати праці, проте відносяться до витрат на оплату праці, оскільки здійснюються безпосередньо підприємством внаслідок використання найманої праці. До найбільш вагомих щодо розміру витрат відноситься єдиний соціальний внесок, особливості сплати якого детально розглянуто в даному розділі, оплата перших 5 днів тимчасової непрацездатності працівника та витрати на відрядження працівника, окрім оплати робочого часу за час перебування у відрядженні. Також в даному розділі розглянуто та проаналізовано основні Закони та інші нормативно-правові акти, якими здійснюється регулювання питань з оплати праці.

1.2. Загальні засади обліку витрат на оплату праці в установах, що утримуються за рахунок бюджетних коштів

Оскільки витрати на оплату праці є однією з найбільших складових частин операційних витрат підприємства, від ефективності обліку та управління цими витратами залежить фінансовий результат діяльності компанії, мотивація персоналу, а також здатність підприємства конкурувати на ринку праці. Тому правильний облік заробітної плати дозволяє не лише вчасно та коректно виплачувати працівникам зароблені кошти, а й формувати реалістичні фінансові плани, забезпечувати дотримання соціальних гарантій, передбачених законодавством. Важливо також, що витрати на оплату праці значною мірою впливають на обсяг податкових зобов'язань підприємства, оскільки вони є базою для обчислення податків на доходи фізичних осіб, єдиного соціального внеску, військового збору тощо.

Нарахування та виплата заробітної плати регулюються трудовим законодавством, що передбачає обов'язкові стандарти нарахувань, компенсацій і відпусток. Зокрема, існують положення щодо мінімального розміру оплати праці, додаткових виплат за понаднормову роботу, оплату лікарняних, компенсацій у разі звільнення тощо. Дотримання цих стандартів є критично важливим не лише для уникнення штрафів та санкцій з боку державних

контролюючих органів, але й для забезпечення високого рівня довіри та задоволення персоналу.

Крім того, ефективний облік витрат на оплату праці дозволяє керівництву підприємства краще розуміти, як використовуються трудові ресурси, оцінювати продуктивність працівників і вживати заходів для оптимізації витрат. Такі заходи можуть включати впровадження систем стимулювання продуктивності, коригування системи бонусів або аналіз рівня оплати праці у порівнянні з ринковими стандартами. Усе це формує основу для підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому.

Враховуючи, що майже 100% витрат на оплату праці складає саме нарахована заробітна плата та єдиний соціальний внесок, який розраховується на її основі, розглянемо основні принципи формування фонду оплати праці, підстави для нарахування заробітної плати, бухгалтерського обліку оплати праці, розглянемо методи і засоби для здійснення аналізу, поточного та наступного контролю за вказаними витратами на прикладі установ, що фінансуються чи утримуються за рахунок коштів Державного чи місцевих бюджетів (далі - бюджетні установи).

Допустима кількість та відповідні посади працівників, які бюджетна установа може прийняти на роботу, визначається в штатному розписі. Для закладів бюджетної сфери є чіткі вимоги щодо форми штатного розпису, штатних нормативів, за якими вводяться посади, та величини тарифних розрядів і посадових окладів за відповідними посадами. До того ж для кожної з галузей бюджетної сфери (освіта, охорона здоров'я, культура, спорт, соцзахист, державне управління тощо) передбачено певні особливості стосовно умов оплати праці працівників.

Бюджетні установи застосовують форму типового штатного розпису, затверджену наказом Міністерства фінансів України від 28.01.2002 № 57 «Про затвердження документів, що застосовуються в процесі виконання бюджету», а

для органів державного управління та місцевого самоврядування у цьому ж наказі наведено окремо форму штатного розпису.

Відповідно і в п.28 Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28.02.2002 №228 [10], зазначається, що штатний розпис установ затверджується в порядку, визначеному відповідним міністерством, іншим центральним органом виконавчої влади. На виконання зазначеної норми відповідними міністерствами затверджені умови оплати праці й типові штатні нормативи для окремих галузей та закладів бюджетної сфери. Зазвичай типові штатні нормативи визначають максимальну кількість посад (штатних одиниць), які можна ввести до штатного розпису установи, й умови (нормативи), за яких вона може бути введена. На підставі типових штатів, бюджетні установи формують власний штатний розпис.

Відповідно до п.22 Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28.02.2002 №228 [10], при розробленні кошторису на відповідний рік, бюджетні установи формують потребу в бюджетних коштах, в тому числі на оплату праці, наводячи детальний розрахунок в розрізі штатної чисельності працівників та обов'язкових виплат відповідно до затверджених умов оплати праці (розміру та градації посадових окладів, видів обов'язкових, стимулюючих виплат та умов їх застосування тощо). В межах затверджених асигнувань, бюджетна установа протягом року може брати зобов'язання на здійснення платежів, в тому числі на виплату заробітної плати.

В кошторисі бюджетної установи видатки на оплату праці затверджуються та відповідно здійснюються за кодом економічної класифікації видатків бюджету 2100 «Оплата праці і нарахування на заробітну плату», який поділяється на КЕКВ 2110 «Оплата праці», КЕКВ 2112 «Грошове утримання військовослужбовців», КЕКВ 2113 «Суддівська винагорода» та КЕКВ 2120

«Нарахування на оплату праці». Розрахунок потреби в бюджетних коштах проводиться окремо в розрізі наявних категорій працівників (судді, військовослужбовці, цивільні працівники) та сумарно єдиний соціальний внесок на всі категорії. Відповідно до затверджених асигнувань здійснюються видатки на вказані цілі в межах кожної окремої категорії.

Таким чином, основним джерелом коштів на здійснення видатків на оплату праці (заробітна плата та нарахування) для бюджетних установ є кошти Державного чи місцевого бюджетів (в залежності від того, за рахунок якого бюджету вказана конкретна установа фінансується чи утримується), а обсяг фінансових ресурсів обраховується відповідно до затвердженого штатного розпису та існуючих умов оплати праці конкретної бюджетної сфери та затверджується в кошторису зазначеної установи.

Відповідно до п.5 ст.8 Закону України від 16.07.1999 №996-XIV «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [11], підприємство самостійно визначає за погодженням з власником (власниками) або уповноваженим ним органом (посадовою особою) відповідно до установчих документів облікову політику підприємства. Засади організації бухгалтерського обліку (в тому числі з питань нарахування заробітної плати працівникам установи) затверджують у відповідному документі, зазвичай це наказ про облікову політику або положення про організацію бухгалтерського обліку.

Згідно із ч.1 ст.9 Закону України від 16.07.1999 №996-XIV «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [11], підставою для бухгалтерського обліку господарських операцій є первинні документи. Первинні документи є основою для обліку і здійснення нарахувань заробітної плати. До основних первинних документів з питань оплати праці відносяться: таблиць обліку робочого часу, який фіксує відпрацьований час кожного працівника, накази про прийняття, переведення або звільнення працівника (відображають зміни в трудових відносинах), накази на відпустки (підтверджують періоди, протягом яких працівник знаходиться у відпустці), трудові книжки (є підставою для нарахування виплат, пов'язаних, із стажем та

вислугою), довідки МСЕК щодо встановлення інвалідності (для застосування зниженого розміру ЄСВ) тощо.

Господарські операції, в тому числі із нарахування заробітної плати, відображаються в облікових регістрах у тому періоді, коли їх було здійснено, оформлення і подання документів до бухгалтерської служби здійснюється відповідно до вимог Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку, затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 24.05.1995 №88 [12] та відповідно до графіку документообороту.

Наказом міністерства фінансів України від 08.09.2017 №755 [13] затверджено типові форми меморіальних ордерів, інших облікових регістрів суб'єктів державного сектору та порядку їх складання, з яких для відображення операцій з нарахування заробітної плати передбачено Меморіальний ордер №5 «Зведення розрахункових відомостей із заробітної плати та стипендій», до якого додаються всі документи, які є підставою для нарахування заробітної плати (табелі використання робочого часу, витяги з наказів про зарахування працівників, їх звільнення тощо). На суму нарахованої заробітної плати здійснюється нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. У кінці місяця підбиваються підсумки за меморіальним ордером і одержані дані у вигляді відповідної кореспонденції субрахунків записуються до книги «Журнал-головна».

Для обліку операції з оплати праці в бухгалтерському обліку бюджетних установ використовується наступні основні субрахунки: 6511 (6521) «Розрахунки із заробітної плати», 8011 (8021), 8111 (8121) «Витрати на оплату праці», 6313 (6323) «Розрахунки із загально-обов'язкового державного соціального страхування», 2313 (2323) «Реєстраційні рахунки».

Касові видатки, здійснені на оплату праці відображаються в квартальній та річній бюджетній звітності в розрізі КЕКВ 2110, 2112, 2113 та 2120 відповідно до джерела в формах №2д (2м) «Звіт про надходження та використання коштів загального фонду», №4-1д (4-1м) «Звіт про надходження і використання коштів, отриманих як плата за послуги», №4-2д (4-2м) «Звіт про надходження і використання коштів, отриманих за іншими джерелами власних

надходжень», №4-3 д (4-3м) «Звіт про надходження і використання інших надходжень спеціального фонду», та №4-4 д (4-4м) «Звіт про надходження і використання коштів, отриманих як окремі субвенції з місцевого бюджету».

Висновок за розділом 1

Заробітна плата є однією зі найскладніших частин економічних явищ, через це процес обліку роботи та заробітку є надто трудомістким і на кожному підприємстві має відбуватися вчасно та без помилок. Тільки правильно побудована система і форма розрахунку заробітної плати може вплинути на підвищення продуктивності праці, результатів ефективності діяльності, а також на оптимальне включення інтересів як працівників, так і роботодавця.

Законодавство про оплату праці ґрунтується на Конституції України і складається з Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII, Закону України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці», Закону України "Про колективні договори і угоди" від 01.07.1993 №3356-XII та інших актів законодавства України.

Умови запровадження складових оплати праці підприємствами визначаються самостійно, тоді як оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України. Джерелом витрат на оплату праці на госпрозрахункових підприємствах є кошти, одержані внаслідок їх господарської діяльності, а для бюджетних установ в основному кошти, які виділяються з відповідних бюджетів.

Облік та оплата праці є важливою та складною галуззю бухгалтерського обліку, оскільки вона вимагає точних та оперативних даних, які відображають зміни чисельності персоналу, розміру складових витрат на оплату праці в залежності від категорій працівників тощо. Основними первинними документами, на підстав яких здійснюється облік: табель обліку робочого часу, який фіксує відпрацьований час кожного працівника, накази про прийняття, переведення або звільнення працівника, накази на відпустки, трудові книжки тощо.

РОЗДІЛ 2. СИСТЕМА ОБЛІКУ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В ЧЕРНІВЕЦЬКОМУ АПЕЛЯЦІЙНОМУ СУДІ, СТРУКТУРА ЇХ СКЛАДОВИХ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ

2.1. Загальна характеристика діяльності Чернівецького апеляційного суду. Організація бухгалтерського обліку витрат на оплату праці

Чернівецький апеляційний суд – суд апеляційної інстанції у системі загальної юрисдикції з розгляду цивільних, кримінальних справ, а також справ про адміністративні правопорушення, діяльність якого регулюється Законом України від 02.06.2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій та статус суддів».

Відповідно до Закону №1402, Чернівецький апеляційний суд здійснює наступні повноваження: здійснення правосуддя у порядку, встановленому процесуальним законом; у випадках, передбачених процесуальним законом, розгляд справ відповідної судової юрисдикції як суд першої інстанції; аналіз судової статистики, вивчення та узагальнення судової практики, інформування про результати узагальнення судової практики відповідні місцеві суди, а також суди вищого рівня; надання місцевим судам методичної допомоги в застосуванні законодавства; здійснення інших повноважень, визначених законом.

Чернівецький апеляційний суд діє на підставі Конституції України, Закону України від 02.06.2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій та статус суддів», Цивільного процесуального кодексу України та Кримінального процесуального кодексу України, інших нормативно-правових актів.

У складі Чернівецького апеляційного суду утворено судові палати з розгляду окремих категорій справ у межах відповідної судової юрисдикції. Судову палату очолює секретар судової палати, який призначається з числа суддів. Секретар судової палати організовує роботу відповідної палати, контролює здійснення аналізу та узагальнення судової практики у справах,

віднесених до компетенції палати, інформує збори суддів про діяльність судової палати.

До складу Суду входять голова суду, його заступник та судді, організаційне забезпечення роботи Чернівецького апеляційного суду здійснює його апарат, до складу якого входять 11 структурних підрозділів.

Структура фонду оплати праці Суду є досить розгалуженою та включає в себе:

- суддівську винагороду суддів;
- заробітну плату державних службовців (керівник апарату суду, начальники відділів, головні/провідні спеціалісти, секретарі суду, секретарі судових засідань, судові розпорядники та ін.);
- заробітну плату працівників патронатної служби (помічники суддів),
- заробітну плату працівників, які виконують функції з обслуговування (діловод, експедитор, провідний консультант, секретар приймальні та ін.);
- нарахування на суддівську винагороду та заробітну плату працівників.

В досліджуваному звітному періоді 2023 року Суд був розпорядником бюджетних коштів за кодом програмної класифікації видатків державного бюджету за КПКВК 0501020 «Забезпечення здійснення правосуддя місцевими, апеляційними судами та функціонування органів і установ системи правосуддя», відповідно джерелом формування фонду оплати праці працівників суду є державний бюджет. Видатки на оплату праці передбачені у кошторисі установи та здійснюються виключно у межах бюджетних призначень. Оплата праці працівників бюджетних установ, до яких відноситься Суд, і нарахування на заробітну плату належать до захищених видатків бюджету, обсяг яких не може змінюватися при здійсненні скорочення затверджених бюджетних призначень.

Наказом по Суду від 27.08.2008 №05-07/19-аг затверджено Положення про організацію бухгалтерського обліку в Чернівецькому апеляційному суді, до

якого неодноразово вносились зміни у зв'язку із внесенням змін до законодавства (Додаток А).

Зазначене положення розроблено відповідно до Закону України від 16.07.1999 №996-XIV «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку в державному секторі та інших нормативно-правових актів Кабінету Міністрів України, Міністерства фінансів України, Державної казначейської служби України, які регулюють питання бухгалтерського обліку та звітності, з метою належної організації та удосконалення системи ведення бухгалтерського обліку, складання бюджетної фінансової звітності в Чернівецькому апеляційному суді.

Бухгалтерський облік здійснюється відділом планово-фінансової діяльності, бухгалтерського обліку та звітності (бухгалтерська служба), який підпорядковується безпосередньо голові суду, його заступнику та керівнику апарату Суду, керівник підрозділу наділяється правом другого підпису.

Бухгалтерський облік всіх господарських операцій (в тому числі щодо оплати праці) здійснюється в хронологічному порядку за меморіально-ордерною системою з використанням програмного комплексу для обліку записів бухгалтерських операцій в облікових регістрах і форм меморіальних ордерів, затверджених наказом Міністерства фінансів України від 08.09.2017 №755 «Про затвердження Інструкції про форми меморіальних ордерів бюджетних установ та порядку їх складання» за загальним та спеціальним фондами державного бюджету окремо, у розрізі кодів програмної та економічної класифікації видатків державного бюджету.

Підставою для бухгалтерського обліку господарських операцій є первинні документи, операції повинні відображатись в облікових регістрах у тому звітному періоді, в якому їх здійснено. Перенесення інформації з первинних документів до облікових регістрів повинно здійснюватися в міру їх надходження до місця обробки, проте не пізніше терміну, що забезпечує

своєчасну виплату заробітної плати, складання бухгалтерської та іншої звітності й розрахунків.

Оформлення і подання первинних документів здійснюється відповідно до вимог Положення про документальне забезпечення записів в бухгалтерському обліку, затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 24.05.1995 №88, та відповідно до Графіку документообороту, який є додатком до Положення про організацію бухгалтерського обліку. Усі первинні документи, що надходять до бухгалтерської служби, мають бути перевірені на відповідність форми та повноти змісту, тобто перевіряються наявність у документі обов'язкових реквізитів і відповідність господарської операції чинному законодавству у сфері бухгалтерського обліку, логічна ув'язка окремих показників.

Пунктом 8 Положення про організацію бухгалтерського обліку передбачено, що ведення рахунків бухгалтерського обліку для узагальнення інформації про наявність і рух активів, капіталу, зобов'язань, фактів діяльності методом подвійного запису здійснюється відповідно до Плану рахунків бухгалтерського обліку бюджетних установ, затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 31.12.2013 №1203, Порядку застосування плану бухгалтерського обліку в державному секторі та Типової кореспонденції субрахунків бухгалтерського обліку для відображення операцій з активами, капіталом та зобов'язаннями розпорядників бюджетних коштів, затверджених наказом Міністерства фінансів України від 29.12.2015 №1219. Усі меморіальні ордери реєструються в книзі «Журнал-Головна», облік у якій ведеться по субрахунках I рівня.

Розділом VII зазначеного Положення про організацію бухгалтерського обліку визначено порядок організації обліку оплати праці.

Відповідно до п.1 розділу VII, оплата праці працівників Суду здійснюється відповідно до Кодексу законів про працю України, Бюджетного кодексу України, законів України «Про судоустрій і статус суддів», «Про

державну службу», «Про індексацію грошових доходів населення», постанов Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 №5 «Питання оплати праці працівників державних органів», від 24.12.2019 №1112 «Про умови оплати праці працівників державних органів, на яких не поширюється дія Закону України “Про державну службу”», від 15.06.1994 №414 «Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв’язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці», наказу Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23.03.2021 №609 «Про умови оплати праці робітників, зайнятих обслуговуванням органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів», Положення про преміювання працівників суду та іншими нормативно-правовими актами, що регламентують питання оплати праці.

Пунктом 2 вказаного розділу передбачено, що всі розрахунки з працівниками суду з оплати праці проводяться через їх рахунки, операції за якими можуть здійснюватись із використанням електронних платіжних засобів, відкриті в установі банку, з якою укладено договір на розрахунково-касове обслуговування по видачі заробітної плати з використанням платіжних карток, в окремих випадках через касу суду.

В пункті 3 передбачено, що Судом для обліку робочого часу використовується Табель обліку робочого часу та/або типова форма №П-5, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 05.12.2008 №489 «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці».

В пункті 4 передбачено, що заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Розмір заробітної плати за першу

половину місяця визначається в розмірі не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку нарахованого за такий період фонду оплати праці працівника.

Графіком документообороту первинних бухгалтерських документів передбачено наступні терміни для подання первинних документів з питань оплати праці безпосередньо до бухгалтерської служби або через керуючого справами:

- керівниками структурних підрозділів: табелів обліку робочого часу до 10 числа – за першу половину місяця, до 20 числа – за другу половину місяця;
- кадровій службі: відомість щодо стажу роботи станом на 1 січня до 15 січня поточного року;
- кадровій службі: накази на призначення, звільнення, переведення працівників, надання відпусток, надбавок, доплат, матеріальне заохочення, присвоєння рангів тощо – до 22 числа поточного місяця
- кадровій службі: листки тимчасової непрацездатності - не пізніше наступного робочого дня після закінчення лікарняного.

Інші особливості щодо ведення обліку оплати праці в Положенні про організацію ведення бухгалтерського обліку в Чернівецькому апеляційному суді відсутні.

При цьому слід зазначити, що Колективна угода в Суді укладена не була. Як зазначено в ст. 15 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [4] та розділу 2 Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII [5], колективний договір закріплює форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження і розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими угодами.

Чернівецьким апеляційним судом облік розрахунків з оплати праці відображається в меморіальному ордері №5 «Зведення розрахункових

відомостей із заробітної плати та стипендій» за кожен місяць в розрізі категорій працівників, джерела нарахування (загальний чи спеціальний фонд) та кодів економічної класифікації. Всі ордери прошиті та пронумеровані, до ордерів додаються таблиці використання робочого часу, витяги або накази з наказів про зарахування працівників, їх звільнення, надання відпусток, присвоєння рангів, встановлення доплат, надбавок, преміювання та інші документи, які є підставою для нарахування суддівської винагороди чи заробітної плати.

Крім того, в ордері здійснюється розрахунок єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за кожною категорією працівників із виділенням окремо працівників, яким встановлено інвалідність. При визначенні сум ЄСВ окремо розраховується частини збору в межах мінімальної та максимальної бази нарахування.

У розрахунково-платіжних відомостях, які долучені до меморіального ордера, відображається нарахована заробітна плата чи суддівська винагороди в розрізі кожного працівника із зазначенням видів виплат та сум утримань. Крім того, окремо ведеться аналітичний облік нарахованої заробітної плати у розрахунково-платіжній відомості працівника, що є типовою формою П-6, яка затверджена наказом Державного комітету статистики України від 05.12.2008 №489 [14].

Розрахунково-касове обслуговування з виплати суддівської винагороди, заробітної плати та інших виплат з використанням платіжних карток здійснювалось відповідно до укладених договорів через АТ КБ «Приватбанк», АТ "Ощадбанк" та ПАТ «Укрсиббанк».

При меморіальних ордерах №2 «Накопичувальна відомість руху грошових коштів загального фонду на рахунках, відкритих в органах Державної казначейської служби України (банках)» та №3 «Накопичувальна відомість руху грошових коштів спеціального фонду на рахунках, відкритих в органах Державної казначейської служби України (банках)» разом з виписками з рахунків Державної казначейської служби України та платіжними інструкціями про перерахування суддівської винагороди та заробітної плати до відповідного

банку підшиті відомості на виплату в розрізі сум та номерів платіжних карток працівників.

Для обліку операції з оплати праці в бухгалтерському обліку бюджетних установ використовується наступні основні субрахунки: 6511 «Розрахунки із заробітної плати», 6313 «Розрахунки із загально-обов'язкового державного соціального страхування», 6311 «Розрахунки з бюджетом за податками і зборами», 8011 «Витрати на оплату праці», 8012 «Відрахування на соціальні заходи», 2313 «Реєстраційні рахунки», 2314 «Інші рахунки в Казначействі».

Кореспонденція субрахунків для обліку операцій з нарахування заробітної плати працівникам та перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, що виплачуються за рахунок коштів установи, нарахування ЄСВ та утримання ПДФО та військового збору, що відображаються в меморіальному ордері №5 «Зведення розрахункових відомостей із заробітної плати та стипендій» наступна:

- нарахування заробітної плати працівникам та лікарняних за рахунок установи – Дт 8011 «Витрати на оплату праці», Кт 6511 «Розрахунки із заробітної плати»;
- нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування – Дт 8012 «Відрахування на соціальні заходи», Кт 6313 «Розрахунки із загально-обов'язкового державного соціального страхування»;
- утримання ПДФО та військового збору – Дт 6511 «Розрахунки із заробітної плати», Кт 6311 «Розрахунки з бюджетом за податками і зборами»;

Перерахування сум заробітної плати, ПДФО, військового збору та ЄСВ, що відображаються в меморіальних ордерах №2 «Накопичувальна відомість руху грошових коштів загального фонду на рахунках, відкритих в органах Державної казначейської служби України (банках)» та №3 «Накопичувальна відомість руху грошових коштів спеціального фонду на рахунках, відкритих в органах Державної казначейської служби України (банках)» за наступною кореспонденцією рахунків:

- перерахування сум заробітної плати за виключенням утримань ПДФО та військового збору за рахунок коштів загального чи спеціального фондів – Дт 6511 «Розрахунки із заробітної плати», Кт 2313 «Реєстраційні рахунки» (2314 «Інші рахунки в Казначействі»);
- перерахування ПДФО та військового збору – Дт 6311 «Розрахунки з бюджетом за податками і зборами», Кт 2313 «Реєстраційні рахунки» (2314 «Інші рахунки в Казначействі»);
- перерахування ЄСВ – Дт 6313 «Розрахунки із загально-обов'язкового державного соціального страхування», Кт 2313 «Реєстраційні рахунки» (2314 «Інші рахунки в Казначействі»).

У кінці місяця підсумок за меморіальним ордером у вигляді відповідної кореспонденції субрахунків записуються до книги «Журнал-головна».

2.2 Структура нарахованих по бухгалтерському обліку витрат на оплату праці Суду та їх складові в розрізі кожної окремої категорії працівників зокрема, нормативно-правове регулювання

За досліджуваний звітний період 2023 року за КПКВК 0501020 «Забезпечення здійснення правосуддя місцевими, апеляційними судами та функціонування органів і установ системи правосуддя» по загальному фонду затверджено асигнувань на 63 729 400,00 грн., протягом року надійшло коштів та проведено касових видатків на 63 676 314,20 гривень.

За рахунок інших надходжень спеціального фонду Суду затверджено асигнувань на 12 414 000,00 грн., з яких протягом року надійшло та проведено касових видатків на 11 587 263,31 гривень.

В структурі видатків по загальному фонду за КПКВК 0501020 основну частину займає суддівська винагорода – 38 955 926,06 грн. (або 61,18% від загальної суми проведених видатків), заробітна плата 19 491 800,00 грн. (30,61%) та нарахування на оплату праці 4 771 800,00 грн. (7,49%), на придбання предметів, матеріалів, обладнання та інвентарю використано 138

197,50 грн. (0,22%), оплата комунальних послуг та енергоносіїв склала 280 140,64 грн. (0,44%) та інші виплати населенню – 38 450,00 грн. (0,06%).

В структурі видатків спеціального фонду найбільшу питому вагу займає нарахування на оплату праці, що складає 4 146 786,14 грн. (35,79%), на оплату праці використано 3 290 300,00 грн. (28,40%), на придбання предметів, матеріалів, обладнання та інвентарю використано 1 090 262,93 грн. (9,41%), оплата послуг (окрім комунальних) 1 185 338,76 грн. (10,23%), видатки на відрядження склали 25 626,83 грн. (0,22%), на оплату комунальних послуг використано 1 386 203,65 грн. (11,96%), придбання обладнання і предметів довгострокового використання – 462 745,00 грн. (3,99%). Бюджетна звітність наведена в Додатку Б.

Таким чином, всього по загальному та спеціальному фондах за КПКВК 0501020 у 2023 році Судом проведено видатків на 75 263 577,51 грн., з яких на оплату праці з нарахуваннями – 70 656 612,20 грн. або 93,88% загальної суми видатків (в тому числі: суддівська винагорода 38 955 926,06 грн. (51,76%), заробітна плата 22 782 100,00 грн. (30,27%) та нарахування на оплату праці 8 918 586,14 грн. (11,85%). (рис.2.1)

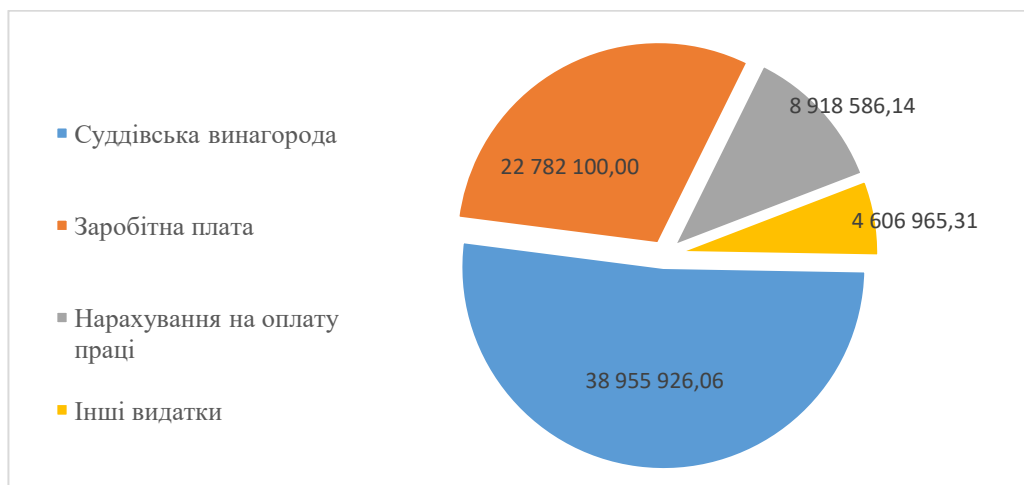


Рис. 2.1 Питима вага та загальна структура витрат на оплату праці в загальній частині проведених витрат за 2023 рік

Гранична чисельність працівників Суду для затвердження в штатному розписі визначається рішеннями Вищої ради правосуддя (щодо кількості суддів) та Державною судовою адміністрацією України (щодо працівників апарату). Так, відповідно до рішень Вищої ради правосуддя від 18.04.2019 №1200/0/15-19 [15] та від 24.08.2023 №852/0/15-23 [16], погоджена тимчасова кількість суддів в Чернівецькому апеляційному суді складає 22 штатних одиниці. Штатна чисельність апаратів апеляційних судів затверджена наказом ДСА України від 24.12.2014 №170 «Про затвердження штатної чисельності працівників апаратів місцевих і апеляційних судів» [17] та для Суду становила 107 шт.од.

Згідно із зазначеними вище нормативними документами, станом на 01.01.2023 року штатний розпис Суду затверджено т.в.о. Голови Державної судової адміністрації О.Сальніковим в кількості 123 шт.посади, в тому числі: керівництво суду та судді 16 шт.од., патронатна служба 21 шт.од. та апарат суду 86 шт.од., з яких 77 шт.од. державні службовці і працівники, та робітники, які виконують функції з обслуговування, – 9 шт.од. Протягом року штатна чисельність не змінювалась. В ході дослідження встановлено, що затверджена в штатному розписі чисельність працівників в розрізі категорій персоналу не перевищує доведену рішенням Вищої ради правосуддя та наказом ДСА України. Структура затвердженої штатної чисельності працівників в розрізі категорій наведена на рис.2.2.

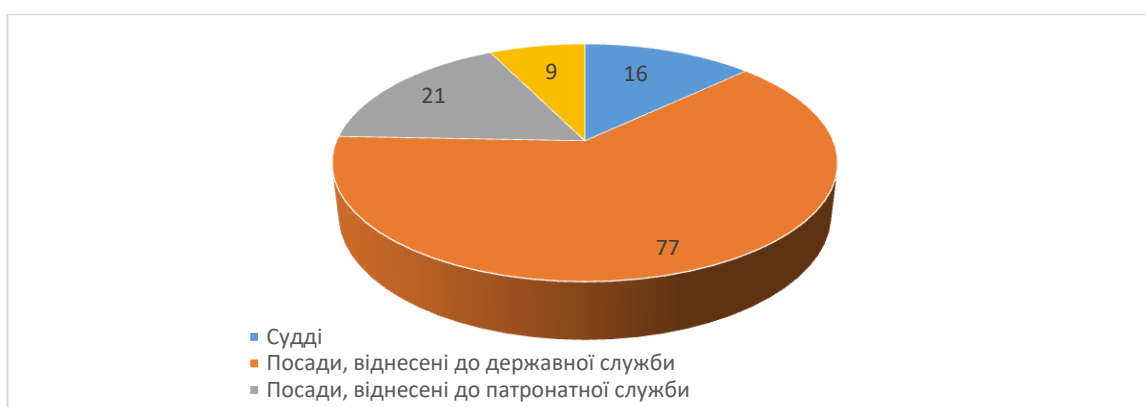


Рис. 2.2 Питома вага кожної категорії посад працівників в загальній штатній чисельності станом на 01.01.2023

Таким чином, фонд оплати праці Суду включає в себе суддівську винагороду суддів, заробітну плату державних службовців, працівників патронатної служби, працівників і робітників, які виконують функції з обслуговування та нарахування на суддівську винагороду та заробітну плату працівників.

Розглянемо складові частини фонду оплати праці кожної категорії працівників Суду в розрізі видів виплат, які відносяться до основного та додаткового фондів заробітної плати, їх розмір, питому вагу в структурі загального фонду оплати праці та окремо для відповідної категорії працівників Суду.

За результатами дослідження штатних розписів Суду, даних меморіальних ордерів №5 за 2023 рік, табелів обліку робочого часу та особових рахунків, встановлено, що протягом 2023 року, до фонду оплати праці суддів Чернівецького апеляційного суду входили лише обов'язкові виплати, тобто додаткового фонду оплати праці, до яких віднесено заохочувальні виплати, у 2023 році суддям не здійснювались. Асигнування на вказані напрямки в кошторисі та відповідно проведені видатки на вказані цілі в бюджетній звітності відображені за КЕКВ 2113 «Суддівська винагорода».

Протягом січня-листопада 2023 року всі 16 посад суддів були зайняті, з листопада 2023 року утворилась вакансія у зв'язку із виходом одного судді на пенсію.

До фонду суддівської винагороди входили наступні виплати:

- посадовий оклад судді,
- регіональний коефіцієнт, що застосовується до посадового окладу,
- доплата суддям, які обіймають посади голови та заступника Чернівецького апеляційного суду,
- доплата за науковий ступінь,
- доплата за роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці,
- доплата за вислугу років,

- допомога на оздоровлення,
- вихідна допомога у зв'язку із відставкою.

Розглянемо нормативно-правове забезпечення нарахування по бухгалтерському обліку виплат, що входять до фонду суддівської винагороди, та яке регламентує їх розмір.

Так, в досліджуваному періоді посадовий оклад судді не змінювався та, відповідно до пункту 3 частини третьої статті 135 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 №1402-VIII [18] становив 50 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, який застосовується для визначення базового розміру посадового окладу судді, що визначений статтею 7 Закону України від 03.11.2022 № 2710-IX «Про Державний бюджет країни на 2023 рік» [19] та був сталим протягом вказаного періоду, становлячи 2102,00 грн. Для посадових окладів суддів застосовується регіональний коефіцієнт 1,1, як це передбачено п.4 частини третьої статті 135 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 №1402-VIII [18]. Таким чином посадовий оклад судді Чернівецького апеляційного суду з урахуванням регіонального коефіцієнту у 2023 році становив 115 610,00 гривень.

Відповідно до частини шостої статті 135 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 №1402-VIII [18], заступнику голови суду та секретарям судових палат нараховується доплата в розмірі 5% від окладу судді, голові суду – 10%. Крім того, голові суду встановлено щомісячну доплату за науковий ступінь кандидата (доктора філософії) в розмірі 15% та заступнику голови суду в розмірі 20% за науковий ступінь доктора наук.

В ході дослідження встановлено, що відповідно до частини восьмої ст.135 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 №1402-VIII [18], голові та заступнику суду, секретарю судової палати з розгляду кримінальних справ та 3 суддям встановлювались доплати за роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці із ступенем секретності "Цілком таємно" в розмірі 10 відсотків посадового окладу судді. Під час дослідження

проведено звірку розміру встановленої в наказі Суду доплати з фактичним розміром її нарахування розбіжностей не встановлено.

Крім того, всім суддям нараховувалась щомісячна доплата до посадового окладу за вислугу років. Відповідно до частини п'ятої ст.135 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 №1402-VIII [18], розмір щомісячної доплати за вислугу років визначається у відсотках до посадового окладу в залежності від стажу роботи судді та зазначається у наказі відповідного суду. Звіркою розміру встановленої в наказі Суду доплати з фактичним розміром її нарахування розбіжностей не встановлено.

Нарахування суддівської винагороди бухгалтерською службою здійснювалось відповідно до фактично відпрацьованого часу згідно табелів обліку робочого часу.

Крім того, в досліджуваному періоді одному судді була виплачена вихідна допомога у зв'язку із відставкою. Відповідно до рішення Вищої ради правосуддя, суддю Чернівецького апеляційного суду було звільнено у зв'язку з подачею заяви про відставку. Розмір вихідної допомоги нараховано в розмірі 3 місячних суддівських винагород, як це передбачено статтею 143 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 №1402-VIII [18].

Суддям надавалась відпустка тривалістю 30 робочих днів, суддям, які мають стаж роботи більше 10 років, надавалась додатково відпустка тривалістю 15 календарних днів.

При наданні щорічної відпустки суддям, окрім суддівської винагороди, виплачувалась допомога на оздоровлення в розмірі посадового окладу, як це визначено ст.136 Закону України від 02.06.2016 №1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» [18].

Як зазначено вище, всього за досліджуваний період Судом виплачено суддівської винагороди на загальну суму 38 955 926,06 грн., що складає 55,1% від загального фонду оплати праці з врахуванням єдиного соціального внеску. Фактичне використання коштів Чернівецьким апеляційним судом у 2023 році

на виплату суддівської винагороди в розрізі видів виплат наведено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Структура витрат на оплату праці на виплату суддівської винагороди (без врахування ЄСВ)

№ з/п	Найменування витрат	Сума, грн.	Питома вага від загального фонду суддівської винагороди, %	Питома вага від загального фонду оплати праці, %
1	посадовий оклад без врахування регіонального коефіцієнту	18 360 450,00	47,1	26
2	регіональний коефіцієнт	1 803 645,00	4,7	2,6
3	доплата за головуванням	346 830,00	0,9	0,5
4	доплата за науковий ступінь	485 562,00	1,2	0,7
5	доплата за роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці	843 566,00	2,2	1,2
6	доплата за вислугу років	15 067 992,92	38,7	21,3
7	допомога на оздоровлення	1 649 760,00	1,3	2,3
8	вихідна допомога у зв'язку із відставкою	365 720,14	0,9	0,5
Всього:		38 955 926,06	100	55,1

Таким чином, найбільшу питому вагу в структурі фонду оплати праці на виплату суддівської винагороди займають посадовий оклад та доплата на вислугу років, які сукупно займають майже 86% від всього фонду.

Враховуючи фактичну чисельність суддів протягом року, відносний річний фонд оплати праці на виплату суддівської винагороди з розрахунку на 1

суддю складає 2 434 745,37 гривень.

Наглядно структура фонду суддівської винагороди та питома вага окремих складових відображена на рис.2.3.

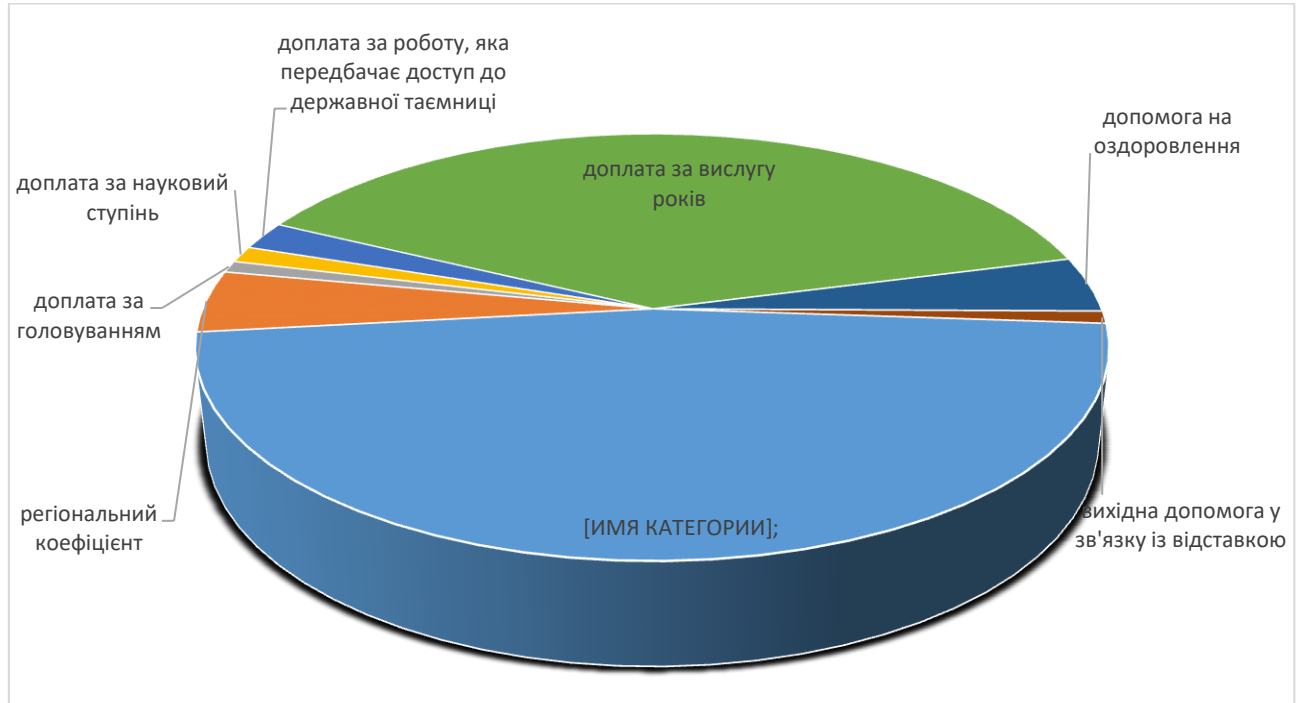


Рисунок 2.3 Структура фонду суддівської винагороди та питома вага її складових у 2023 році

Другим за величиною після суддівської винагороди в структурі фонду оплати праці Чернівецького апеляційного суду є фонд оплати праці на виплату заробітної плати працівникам, посади яких віднесено до державної служби, працівників патронатної служби та працівників, які виконують функції з обслуговування. Асигнування на вказані напрямки в кошторисі та відповідно проведені видатки на вказані цілі в бюджетній звітності відображені за КЕКВ 2111 «Заробітна плата». Штатна чисельність патронатної служба становила 21 шт.од. (фактична 17 шт.од., 4 шт.од. вакантні), державних службовців 77 шт.од. (відповідно 68 шт.од. та 9 шт.од.) та працівників, які виконують функції з обслуговування, – 9 шт.од. (вакансії відсутні).

Структура основних виплат, в розрізі категорій працівників, наступна:

1) Посади, віднесені до державної служби:

- посадовий оклад,
- доплата за ранг державного службовця,
- надбавка за вислугу років,
- доплата за доступ до державної таємниці,
- надбавка за інтенсивність праці,
- щомісячна премія,
- виплата за додаткове навантаження у зв'язку із виконанням обов'язків тимчасово відсутнього працівника,
- заробітна плата за період відпустки (основної, додаткової, соціальної),
- матеріальна допомога на оздоровлення при наданні відпустки,
- матеріальна допомога на вирішення соціально-побутових питань
- виплати за перші 5 днів тимчасової непрацездатності за рахунок установи.
- заробітна плата за час відрядження.

2) Посади патронатної служби:

- посадовий оклад,
- надбавка за вислугу років,
- надбавка за інтенсивність праці,
- доплата за доступ до державної таємниці,
- премія до посадового окладу,
- заробітна плата за період відпустки (основної, додаткової, соціальної),
- матеріальна допомога на оздоровлення при наданні відпустки,
- матеріальна допомога на вирішення соціально-побутових питань
- виплати за перші 5 днів тимчасової непрацездатності за рахунок установи.

3) Працівники і робітники, які виконують функції з обслуговування:

- посадовий оклад,
- премія до посадового окладу,
- доплата до мінімальної заробітної плати,
- заробітна плата за період відпустки (основної, додаткової, соціальної),
- матеріальна допомога на оздоровлення при наданні відпустки,
- виплати за перші 5 днів тимчасової непрацездатності за рахунок установи.

Розглянемо нормативно-правове забезпечення встановлення виплат, що входять до фонду заробітної плати кожної категорії працівників, та яке регламентує їх розмір.

Посадові оклади працівників, які обіймали посади, віднесені до державної служби, у досліджуваному 2023 році обчислювались шляхом множення двох розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановлених законом про державний бюджет на відповідний рік, на коефіцієнт, який відповідає посаді для апеляційних судів, визначений Схемою посадових окладів із визначенням коефіцієнтів для державних службовців судів, органів та установ системи правосуддя з урахуванням категорій, підкатегорій та рівнів державних органів, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 24.05.2017 №358 «Деякі питання оплати праці державних службовців судів, органів та установ системи правосуддя» [20].

Посадові оклади помічників голови суду, заступника голови суду, суддів, секретарів судових палат та суддів, посади яких віднесено до патронатної служби, визначено шляхом множення подвійного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого законом на 1 січня відповідного року, на передбачений для апеляційних судів коефіцієнт 2,87 відповідно до *Схеми посадових окладів працівників патронатних служб у системі правосуддя (у коефіцієнтах)*, що є Додатком №6 до *Умов оплати праці працівників*

патронатних служб у державних органах, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 24.12.2019 №1112 [21].

Посадові оклади працівникам, зайнятим обслуговуванням Суду, встановлювались відповідно до *Схеми місячних окладів робітників наскрізних професій, зайнятих обслуговуванням органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших державних органів*, затвердженої наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23.03.2021 №609 [22].

Ранги державним службовцям присвоювались на підставі наказів голови суду в межах відповідної категорії та займаної посади відповідно до розміру, визначеного постановою Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 №15 «Питання оплати праці працівників державних органів» [23].

Відповідно до ст.46 та ст.52 Закону України від 10.12.2015 №889-VIII «Про державну службу» [24] протягом 2023 року працівникам, посади яких віднесено до державної служби, нараховувалась надбавка за вислугу років в розмірі 3 відсотків посадового окладу за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 50 відсотків. Стаж, що дає право на встановлення вказаної надбавки обраховувався відповідно до Порядку обчислення стажу державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 №229 [25].

Відповідно до *п.4 Умов оплати праці працівників патронатних служб у державних органах*, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 24.12.2019 №1112 [21], працівникам патронатної служби надбавка за вислугу років у державних органах в ревізійному періоді виплачувалась у таких розмірах: понад 3 роки - 10 відсотків, понад 5 років – 15%, понад 10 років – 20%, понад 15 років – 25%, понад 20 років – 30%, понад 25 років – 40 відсотків посадового окладу.

Крім того, в досліджуваному періоді відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 15.06.1994 №414 «Про види, розміри і порядок надання

компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці» [26] працівникам режимно-секретного відділу встановлювалась доплата в розмірі 50% за роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці, та окремим працівникам інших відділів встановлювалась доплата в розмірі 15%.

На підставі наказів керівника апарату Суду, протягом 2023 року працівникам, посади яких відносяться до посад державної та патронатної служби, встановлювалась надбавка за інтенсивність праці, передбачена п.4 Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 №15 «Питання оплати праці працівників державних органів» [23] та п.3 Умов оплати праці працівників патронатних служб у державних органах, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 24.12.2019 №1112 «Про умови оплати праці працівників державних органів, на яких не поширюється дія Закону України “Про державну службу”» [21].

Керівнику апарату та заступникам керівника апарату встановлення надбавки здійснювалось на підставі листів Державної судової адміністрації України, як це передбачено *Порядком встановлення стимулюючих виплат, преміювання та надання матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань керівникам Верховного Суду, вищих спеціалізованих, апеляційних і місцевих судів та їх заступникам, начальникам територіальних управлінь ДСА України, їх заступникам*, затвердженим наказом ДСА України від 06.07.2017 №790 [27].

Також, в досліджуваному періоді встановлено випадки нарахування виплат державним службовцям за додаткове навантаження у зв'язку із виконанням обов'язків тимчасово відсутнього працівника відповідно до наказів Суду. Розмір та порядок нарахування вказаної виплати відповідає ст.52 Закону України від 10.12.2015 №889-VIII «Про державну службу» [24].

Преміювання керівника апарату та заступників здійснювалось відповідно

до щомісячних листів ДСА України, іншим працівників – відповідно до наказу керівника апарату. В досліджуваному періоді розмір премії державних службовців не перевищував 30%, відповідно річний її розмір не може перевищувати 30 відсотків фонду посадового окладу за рік, як це передбачено частиною третьою статті 50 Закону України від 10.12.2015 №889-VIII «Про державну службу» [24].

Відповідно до ст.57, 58 Закону України від 10.12.2015 №889-VIII «Про державну службу» [24] працівникам, посади яких відносяться до державної служби, в ревізійному періоді надавалась щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів та щорічна додаткова відпустка за стаж державної служби до 15 календарних днів з розрахунку один календарний день за кожний рік державної служби після досягнення п'ятирічного стажу державної служби. Для інших працівників тривалість основної щорічної відпустки становила 24 дні.

Відповідно до *п.18 Положення про помічника судді*, затвердженого Рішенням Ради суддів України від 18.05.2018 №21 [28], помічникам судді надавалась щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці, пов'язаної з роботою на персональному комп'ютері, тривалістю 4 календарних днів.

Працівникам, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, відповідно до ст.19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 №504/96-ВР [29], надавались додаткові оплачувані відпустки тривалістю 10 календарних днів.

Крім того, при наданні щорічної основної відпустки працівникам надавалась матеріальна допомога на оздоровлення, а працівникам державної та патронатної служби – також матеріальної допомоги на вирішення соціально-побутових питань.

Всього за 2023 рік на виплату заробітної плати працівникам, посади яких віднесено до державної служби, працівників патронатної служби та працівників

і робітників, які виконують функції з обслуговування, Чернівецьким апеляційним судом використано коштів на загальну суму 22 782 100,00 грн., що займає 30,27% від загального фонду оплати праці з урахуванням єдиного соціального внеску.

За результатами аналізу даних меморіальних ордерів №5 за 2023 рік, та особових рахунків, встановлено, що із загальної структури касових видатків по 2111 «Заробітна плата» виплати державним службовцям склали 16 348 916,43 грн. (або 23,14% від загального фонду оплати праці з урахуванням ЄСВ), працівникам патронатної служби - 5 207 164,40 грн. (відповідно 7,37%) та працівників і робітників, які виконують функції з обслуговування – 1 226 019,17 грн. (1,74%). Відносна річна заробітна плата з розрахунку категорій працівників виходячи із фактичної чисельності склала відповідно 240 425,24 грн., 306 303,78 та 136 224,35 грн. відповідно.

Найбільшу питому вагу в структурі фонду оплати праці кожної державних службовців та працівників патронатної служби займає фонд посадових окладів, які для державних службовців складають 7 941 123,00 грн. (або 48,57% від фонду оплати праці вказаної категорії працівників), для патронатної служби – 2 734 841,00 (або 52,52%). Для інших працівників вказаний показник значно нижче і складає 365 436,00 грн. (або 29,21%), це пояснюється низьким рівнем посадових окладів у працівників і робітників, які виконують функції з обслуговування, відсутності інших доплат та надбавок, впливом на питому вагу стимулюючих виплат та наявністю доплати до мінімальної заробітної плати.

Надбавка за вислугу років для державних службовців склала 2 131 403,03 грн. (або 13,04% від фонду оплати праці вказаної категорії працівників), для патронатної служби 670 366,30 грн. (або 12,87%), іншим працівникам виплата зазначеної надбавки не передбачена.

Наступною за вагомістю є щомісячна премія, загальний розмір якої для працівників, посади яких віднесено до державної служби, склав 2 247 970,06

грн., що становить 13,75% від фонду оплати праці державних службовців, працівникам патронатної служби виплачено премій на 678 993,20 грн. (або 13,04%).

Для працівників і робітників, які виконують функції з обслуговування, цей показник склав 44,08% від фонду оплати праці вказаної категорії персоналу, на виплату премій використано 540 415,30 грн. Високий, у порівнянні із працівниками державної та патронатної служб, показник питомої ваги премії в складі фонду оплати праці серед робітників та працівників, що здійснюють обслуговування Суду, пояснюється низьким рівнем посадових окладів та відсутністю надбавок, задля забезпечення конкурентоспроможної заробітної плати зазначеній категорії та безперебійного забезпечення обслуговування Суду, керівництвом здійснюється заохочення у відсотково більшому розмірі від посадового окладу, ніж іншим категоріям персоналу.

Надбавка за інтенсивність праці для державних службовців склала 8,64% (1 411 233,00 грн.), а для працівників патронатної служби – 9,23% (480 515,30 грн.). Іншим працівникам встановлення вказаної надбавки законодавством не передбачено.

Питома вага всіх виплат, які проводились за досліджуваний завершений звітний період 2023 року окремо державним службовцям, працівникам патронатної служби та працівникам і робітникам, які виконують функції з обслуговування, наведена в Додатку В.

Останньою складовою фонду оплати праці Чернівецького апеляційного суду є нарахування на суддівську винагороду та заробітну плату працівників. Асигнування на вказані напрямки в кошторисі та відповідно проведені видатки в бюджетній звітності відображені за КЕКВ 2120 «Нарахування на оплату праці».

Відповідно до частини п'ятої та тринадцятої статті 8 Закону України від 08.07.2010 №2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [8], ставка єдиного соціального внеску для

працівників бюджетних установ складає 22% від нарахованої заробітної плати, а для працюючих інвалідів – 8,41%. Крім того, пунктом 4 частини першої статті 1 вказаного Закону передбачено максимальну величину бази нарахування єдиного внеску - максимальну суму доходу застрахованої особи на місяць, що дорівнює п'ятнадцяти розмірам мінімальної заробітної плати, встановленої законом, на яку нараховується єдиний внесок. Таким чином, максимальна сума нарахованої заробітної плати чи суддівської винагороди, з якої Судом у 2023 році, сплачувався єдиний соціальний внесок складала 100 500,00 грн., відповідно ЄСВ при ставці 22% - 22 110,00 грн., для працюючих інвалідів при ставці 8,41% - 8 452,05 грн. Судом максимальна база нарахування єдиного внеску застосовувалась при його сплаті із суддівської винагороди, розмір якої перевищує максимальну межу для нарахування.

Крім того, постановою Кабінету Міністрів України від 22.12.2010 №1170 [9] затверджено Перелік видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, в який включено вихідну допомогу у разі припинення трудового договору. В досліджуваному періоді у зв'язку із виходом у відставку одному судді було виплачено вихідну допомогу, з якої Судом єдиний соціальний внесок не нараховувався.

Таким чином, враховуючи наявність в установі працевлаштованих інвалідів (1 суддя, 3 державних службовця та 1 працівник патронатної служби), встановлені Законом обмеження щодо максимального розміру внеску із нарахованого доходу та затверджений Кабінетом Міністрів України перелік виплат, з яких не здійснюється сплата ЄСВ, із фонду суддівської винагороди та заробітної плати всіх працівників на загальну суму 70 656 612,20 грн., Судом було сплачено єдиного соціального внеску в сумі 8 918 586,14 грн., що в загальному становить 12,62% від нарахованої суддівської винагороди та заробітної плати. В розрізі категорій працівників, сума сплаченого єдиного соціального внеску та питома вага від загальної суми складала: із суми

нарахованого доходу суддів – 4 553 499,12 грн. (або 11,69% від суми нарахованого доходу суддям), працівників державної служби - 3 118 963,20 грн. (або 19,08%), патронатної служби - 976 399,60 грн. (або 18,75%), інших працівників - 269 724,22 грн. (22%).

Враховуючи дані щодо сум сплаченого єдиного соціального внеску в розрізі категорій персоналу та сум фактично нарахованої суддівської винагороди і заробітної плати в розрізі категорій персоналу, умовно можна сформувати оновлену загальну структуру фонду оплати праці Суду з урахуванням ЄСВ, сплаченого з доходів кожної категорії працівників. Для суддів він складає **43 509 425,18** грн. (нарахована суддівська винагорода 38 955 926,06 грн. та сума сплаченого ЄСВ - 4 553 499,12 грн.), державні службовці **19 467 879,63** грн. (16 348 916,43 грн. + 3 118 963,20 грн.), патронатна служба **6 183 564,00** грн. (5 207 164,40 грн. + 976 399,60 грн.), інші працівники **1 495 743,39** (1 226 019,17 грн. + 269 724,22 грн.).

Питома вага фонду оплати праці кожної категорії працівників з урахуванням ЄСВ в загальному фонді оплати праці Суду відображена на рис.2.7.

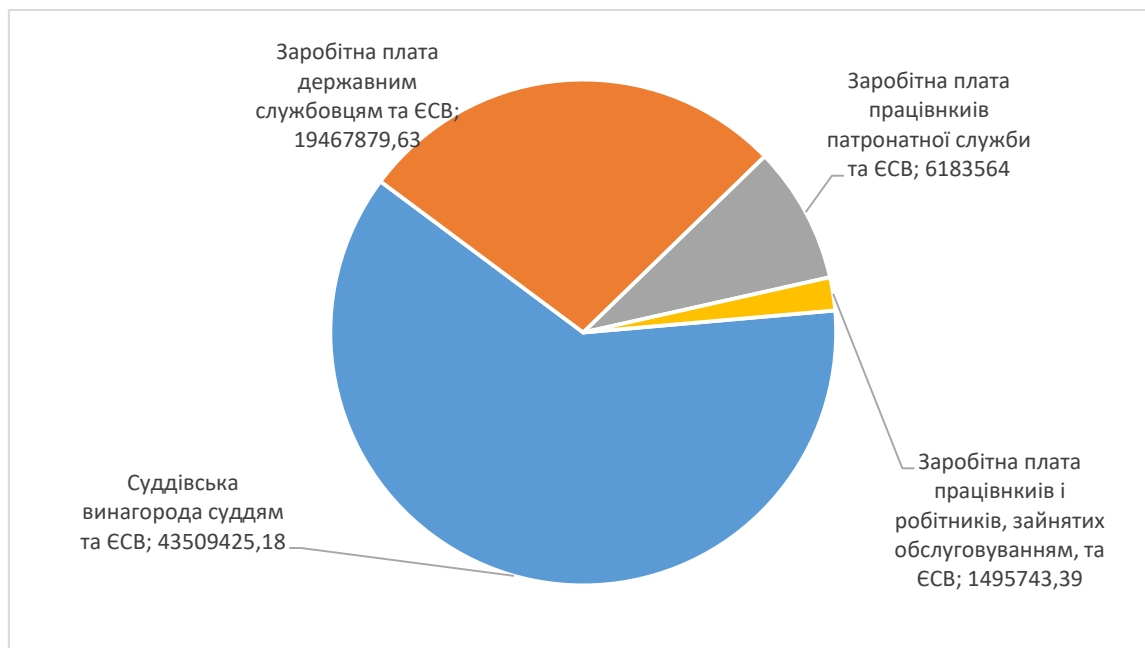


Рисунок 2.7. Структура фонду оплати праці в розрізі категорій працівників з урахуванням ЄСВ за 2023 рік

Таким чином, можна зробити висновок, що структура фонду оплати праці Чернівецького апеляційного суду фактично формується із фондів оплати праці суддів, державних службовців, працівників патронатної служби та працівників, що здійснюють обслуговування, нормативно-правове забезпечення щодо умов оплати праці в частині встановлення окладу, надбавок, доплат, преміювання та тривалості відпусток для кожної категорії працівників різне. Структура фонду оплати праці кожної категорії (як з урахуванням ЄСВ, так і без) суттєво відрізняються, спільними для всіх є посадовий оклад, премія та допомога на оздоровлення. Фонди оплати праці в одній установі як в цілому, так і з розрахунку на одного працівника, можуть відрізняються в десятикратному вимірі.

2.3. Формування фонду для здійснення витрат на оплату праці в Чернівецькому апеляційному суді

На 2023 рік Чернівецькому апеляційному суду за КПКВК 0501020 по загальному фонду затверджено асигнувань на 63 729 400,00 грн., протягом року надійшло коштів та проведено касових видатків на 63 676 314,20 грн. За рахунок інших надходжень спеціального фонду Суду затверджено асигнувань на 12 414 000,00 грн., з яких протягом року надійшло та проведено касових видатків на 11 587 263,31 грн. Обсяги та розподіл видатків Державного бюджету на забезпечення здійснення правосуддя Чернівецьким апеляційним судом в розрізі загального та спеціального фондів, визначений у Додатку №7 до Закону України від 03.11.2022 № 2710-IX «Про Державний бюджет України на 2023 рік» [19] відповідають обсягам та напрямкам, визначених лімітною довідкою, проекту кошторису та затвердженому кошторису. На оплату праці з урахуванням внесених протягом року змін затверджено асигнувань, надійшло коштів та відповідно проведено касових видатків на оплату праці з нарахуваннями – 70 656 612,20 грн., в тому числі: суддівська винагорода 38 955 926,06 грн., заробітна плата 22 782 100,00 грн. та нарахування на оплату праці 8 918 586,14 гривень.

В розрахунках потреби в асигнуваннях до проектів кошторисів Суду обрахована сума потреби в асигнуваннях в межах лімітної довідки із обґрунтуванням видів видатків, кількості в натуральних показниках та вартості.

Потреба в бюджетних коштах на виплату суддівської винагороди здійснювалась із розрахунку фактичної кількості суддів на кінець 2022 року виходячи із розміру посадового окладу з урахуванням регіонального коефіцієнту, доплат суддям, які обіймають посади голови та заступника Суду, за наявний науковий ступінь, за роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці, за вислугу років та допомоги на оздоровлення. Всі виплати, окрім допомоги на оздоровлення, включені із розрахунку на 12 місяців. Заохочення до розрахунку потреби не включались, оскільки їх виплата для даної категорії не передбачена. Крім того, до розрахунку включено суму вихідної допомоги у зв'язку із відставкою судді.

При цьому, в ході дослідження встановлено, що оскільки на момент формування розрахунку потреби заява на вихід у відставку була подана та відповідно до розрахунку включено вихідну допомогу, при фактичному виході у відставку з липня 2023 року, в розрахунок потреби включено суддівську винагороду за цілий рік. Зазначене призвело до зайвого затвердження асигнувань в кошторисі на виплату суддівської винагороди за КЕКВ 2113 «Суддівська винагорода» за період з серпня по грудень 2023 року на загальну суму 763,20 тис.грн. Вказані асигнування не були перерозподілені ДСА України та в кінці року були повернуті до державного бюджету.

Розрахунок потреби на виплату заробітної плати іншим працівникам здійснювався з розрахунку штатної чисельності (з урахуванням наявних вакансій) виходячи із передбачених законодавством обов'язкових виплат на 12 місяців, допомоги на оздоровлення та, для державних службовців та працівників патронатної служби, допомоги на вирішення соціально-побутових питань. Фонд оплати праці для виплати надбавки за інтенсивність праці державним службовцям, яка не планувалась, проте фактично виплачувалась, формувалась за рахунок економії фонду, як це передбачено законодавством, яка формувалась в основному за рахунок вакантних посад.

При формуванні розрахунку потреби на сплату єдиного соціального внеску його розмір був обрахований в середньому на весь фонд оплати праці виходячи із підсумкового відсотку ЄСВ за результатами попереднього року, а не виходячи із конкретних розмірів планових витрат на працівників, заробітна плата яких менше граничної максимальної бази для нарахування, планових

витрат на виплату суддівської винагороди в межах максимальної бази, запланованих виплат, з яких не здійснюється сплата ЄСВ (вихідна допомога) та з урахуванням працюючих в кожній категорії працівників з інвалідністю, розмір ЄСВ для яких становить 8,41%, а не 22%. Вказане призвело до залишку невикористаних асигнувань на кінець року в сумі 231,2 тис.грн., які не були перерозподілені ДСА України та в кінці року були повернуті до державного бюджету.

Висновок за розділом 2

Загальні засади бухгалтерського обліку оплати праці в Чернівецькому апеляційному суді сформульовані в Положенні про організацію ведення бухгалтерського обліку, де також визначено графік документообороту первинних документів, що застосовуються для обліку вказаних операцій. Фактична організація обліку витрат на оплату праці, яка запроваджена, забезпечує повноту, достовірність і своєчасність здійснення нарахування витрат на оплату праці, де кожний етап від надходження первинного документу до перерахування на платіжні картки працівників заробітної плати чи суддівської винагороди послідовно і прозоро відображається в бухгалтерському обліку, що спрощує контроль за правильністю та законністю здійснення зазначених витрат та збільшує можливості для їх структуризації та аналізу.

Структура фонду оплати праці фактично формується із фондів оплати праці суддів, державних службовців, працівників патронатної служби та працівників, що здійснюють обслуговування, нормативно-правове забезпечення щодо умов оплати праці в частині встановлення окладу, надбавок, доплат, преміювання та тривалості відпусток для кожної категорії працівників різне.

Процес формування фонду коштів для здійснення витрат на оплату праці відбувається на стадії розробки проекту до кошторису бюджетної установи шляхом формування детальних розрахунків потреби в бюджетних коштах, до яких включаються обов'язкові виплати із розрахунку на рік в розрізі працівників кожної категорії, та обрахований плановий розмір ЄСВ. В подальшому підтверджений детальними розрахунками обсяг видатків затверджується в кошторисі установи і є підставою для взяття зобов'язань.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

3.1 Аспекти в оплаті праці та її обліку, що можуть в перспективі негативно впливати на діяльність суду, та напрямки, що потребують удосконалення

За результатами дослідження існуючих систем оплати праці, методів та засобів обліку вказаних витрат та безпосередньо системи обліку оплати праці, запровадженої в Чернівецькому адміністративному суді, проведеного в ході дослідження аналізу проведених Судом витрат на оплату праці, їх структури, питомої ваги та нормативно-правового забезпечення їх видів та розмірів, для подальшого поглибленого вивчення визначено основні аспекти в оплаті праці, що можуть в перспективі негативно впливати на роботу суду, зменшують ефективність використання його трудових ресурсів та визначено перспективні управлінські рішення, направлені на усунення чи мінімізації впливу цих факторів.

3.1.1. Відсутність укладеної колективної угоди мінімізує захист економічних, трудових і соціальних інтересів працівників

Як визначено в ст.10 Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII [5] та ст.1 Закону України "Про колективні договори і угоди" від 01.07.1993 №3356-XII [30], колективний договір – це угода, яка укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Здавалося б, на будь-якому підприємстві і без колективного договору є багато документів, що регламентують трудові відносини, тож цілком можна було б обійтися і без нього. Зрештою, у працівників є трудовий договір (якщо він укладений у письмовій формі), а в роботодавця — правила внутрішнього

трудового розпорядку. Однак узгодження оптимального балансу інтересів працівників і роботодавців з питань регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних із ними відносин допомагає досягати таких цілей:

- стабілізації трудових правовідносин з працівниками;
- посилення мотивації працівників у вирішенні завдань, що стоять перед підприємством;
- забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у відповідальному ставленні до виконання своїх трудових (посадових) обов'язків;
- впорядкування системи оплати праці;
- оптимізації планування й управління витратами на оплату праці;
- забезпечення соціального захисту і матеріальної підтримки працівників.

Звичайно, цей перелік має приблизний характер і може бути розширений на розсуд сторін трудових відносин. Установлення показників преміювання, системи доплат і надбавок, надання медичного страхування, позик на навчання й інших заохочень і пільг дозволять уникнути плинності кадрів і утримати кваліфікованих фахівців. Через колективний договір можна вирішувати питання підвищення продуктивності праці, відповідальності колективу тощо. Наявність соціальних гарантій найчастіше набагато більше мотивує працівника, ніж розмір його заробітної плати.

Аналізуючі положення Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII [5], Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [4] та відповідно Закону України "Про колективні договори і угоди" від 01.07.1993 №3356-XII [30], можна виділити наступні основні функції колективного договору:

- захисну — захищає інтереси працівників, адже в трудових відносинах роботодавець є економічно більш сильною стороною;
- оптимізуючи — сприяє спрощенню трудових договорів, оптимізації розрахунків витрат на оплату праці;
- регулюючу — дозволяє уникнути відкритих конфліктів між

працівниками та роботодавцем.

Зацікавленість працівників в укладанні колективного договору очевидна. При цьому не тільки працівники, а й роботодавці отримують вагомі переваги. Передусім це надання роботодавцю трудовим законодавством права встановити в колективному договорі додаткові трудові та соціальні пільги для працівників.

Таким чином, відсутність укладеної колективної угоди є вагомим негативним чинником в системі оплати праці Чернівецького апеляційного суду, що позбавляє працівників значної частини права та гарантій, що покращують становище працівників порівняно із законодавством та мають встановлюються саме в колективному договорі. На практиці більшість працівників не можуть поодиночі домогтися для себе тих умов праці, які мав би для них закріпити колективний договір, укладений представницьким органом працівників і роботодавцем, а колективний договір — це вже локальний нормативний документ підприємства, невиконання зобов'язань якого може бути розглянуто в судовому порядку. Це безумовно впливає на привабливість зайняття наявних вакантних посад в Суді, ефективність праці вже працевлаштованих працівників, звужує наявні в установі можливості для їх стимулювання та однозначно ослаблює почуття впевненості та захищеності працівників, що є важливим елементом продуктивної праці.

3.1.2 Кардинальні відхилення між рівнем оплати праці різних категорій працівників в одній установі негативно впливають забезпеченість установи кваліфікованими кадрами з числа окремих категорій та на продуктивність праці зазначених працівників

Проведеним аналізом фонду оплати праці кожної категорії працівників Суду, фактичну кількість працівників кожної групи, кількість наявних вакансій тощо, встановлено, що беззаперечно найбільші витрати на оплату праці установа несе на виплату суддівської винагороди з урахування ЄСВ, що складає

61,58% від загального фонду оплати праці з ЄСВ, на заробітну плату державних службовців витрачено 27,55%, на патронатну службу – 8,75% та на оплату праці працівників і робітників, зайнятих обслуговуванням, - 2,12%. При цьому, питома вага кількості штатних посад в розрізі категорій становить: для суддів – 13%, державних службовців – 62,6%, працівників патронатної служби – 17,07% та інших категорій – 7,33%. Відповідно абсолютний річний фонд оплати праці на 1 працівника в розрізі зазначених категорій персоналу складає 2 719 339,07 грн., 252 829,60 грн., 294 455,42 грн. та 166 193,71 грн. Таким чином, в одній установі рівень оплати праці різних категорій може відрізнятись в більше, ніж 10-15 разів. Фактична ж різниця буде більшою внаслідок того, що розрахунок здійснювався із абсолютного фонду оплати праці категорій з урахуванням ЄСВ, а із суддівської винагороди ЄСВ сплачується в меншому розмірі через перевищення граничного максимального рівня бази нарахування.

Крім того, під час дослідження меморіальних ордерів, особових рахунків працівників та безпосередньо нарахованої заробітної плати, встановлено, що нараховані обов'язкові виплати окремим посадам державної служби, патронатної служби та працівників, задіяних в обслуговуванні, є нижчими за мінімальну заробітну плату, і обраховане вище співвідношення фонду оплати праці до кількості працівників відповідної категорії досягнуто ще й за рахунок доплати до мінімальної заробітної плати, що свідчить про ще більшу градацію між категоріями в Суді та системі правосуддя в цілому.

Зазначене є і однією з передумов наявності значної кількості вакансій як працівників, що зайняті обслуговуванням, окремих посад державної служби, так і помічників суддів, що відносяться до посад патронатної служби.

Зазначені вище причини, у поєднанні із відсутністю зафіксованих у колективній угоді трудових, соціальні пільг та гарантій, знижують мотивацію працівників, також якість і швидкість супроводу діяльності судочинства.

3.1.3. Відсутність достатнього контролю на стадії планування фонду оплати праці створює передумови відволікання ресурсів державного бюджету та неефективного їх використання

Оскільки відповідно до ст.22 Бюджетного кодексу України від 08.07.2010 №2456-VI, розпорядники бюджетних коштів мають право провадити свою діяльність виключно в межах асигнувань, затверджених кошторисами, стадія планування фонду оплати праці для бюджетної установи є надзвичайно важливою, оскільки за результатами цього процесу буде затверджено обсяг коштів, в межах яких буде здійснювати оплату праці.

Результатом невірного розрахунку потреби в коштах може бути затвердження асигнувань в більшому або в меншому обсягах відносно реальної потреби. При виявленні розбіжностей установа може ініціювати перед головним розпорядником бюджетних коштів внесення відповідних змін в частині збільшення чи зменшення асигнувань за відповідним кодом економічної класифікації видатків. В свою чергу, головний розпорядник може перерозподілити зайво затверджені асигнування до іншої установи, яка в них потребує.

При цьому, умисні або невчасно виявлені завищенні асигнування призводять або до відволікання коштів відповідного бюджету, які фактично не були розподілені між іншими установами в мережі головного розпорядника та в кінці року були повернені до відповідного бюджету, або до використання установою як економію фонду заробітної плати для виплати стимулюючих виплат.

Дослідженням встановлено, що на стадії планування окремі частини обсягу витрат на оплату праці Судом розраховується в загальному виходячи із середніх даних та не завжди достовірною. Внаслідок цього було зайво затверджено асигнувань за КЕКВ 2113 на загальну суму 994,4 тис.грн. Враховуючи, що нормативно-правове регулювання складових суддівської винагорода не передбачають заохочувальних виплат за рахунок економії коштів

фонду (як наприклад для працівників державної, патронатної служби чи інших категорій), вказані кошти протягом року Судом не було використано. При цьому і звернень щодо їх перерозподілу до ДСА України не направлялось, у зв'язку із чим в кінці року їх було повернуто до державного бюджету. При використанні зайво затверджених асигнувань, вказані дії можуть кваліфікуватись підрозділами Державної аудиторської служби як порушення вимог Бюджетного кодексу України з подальшим ініціюванням зменшення асигнувань.

3.2. Визначення механізмів та заходів підвищення ефективності здійснення витрат на оплату праці, прозорості та ефективності функціонування системи їх обліку, оцінка ефекту запропонованих заходів

За результатами проведеного дослідження встановлено, що організована система обліку витрат на оплату праці в Суді базується на ряді принципів, що забезпечують правильність, законність та ефективність цього процесу:

- принцип законності, відповідно до якого всі операції з нарахування та виплати заробітної плати мають відповідати чинному законодавству, яке регулює трудові відносини та податкову політику. Це передбачає дотримання норм мінімальної заробітної плати, встановлення лише визначених виплат та в передбачених розмірах, обліку робочого часу тощо;

- принцип достовірності, згідно з яким нарахування заробітної плати повинно відображати реальні обсяги роботи, виконаної кожним працівником. Це досягається завдяки точному обліку робочого часу, що ведеться на основі табелів обліку та інших первинних документів. Крім того, нарахування включають всі належні працівникові виплати, наприклад, за лікарняний лист чи відпустку, на основі достовірних розрахунків та даних;

- принцип своєчасності, який ґрунтується на тому, що виплата заробітної плати здійснюється у встановлені терміни, дотримання цього принципу є

важливим з точки зору дотримання трудових прав працівників та забезпечення їхньої фінансової стабільності;

- принцип прозорості, згідно з яким працівники мають можливість ознайомитися з порядком та принципами розрахунку їхньої заробітної плати, що сприяє створенню відкритих трудових відносин і забезпечує довіру працівників до керівництва підприємства.

Дотримання цих принципів дозволяє Суду ефективно управляти витратами на оплату праці, підтримувати належний рівень мотивації працівників і забезпечувати відповідність всіх нарахунків чинному законодавству України.

При цьому, за наслідками дослідження встановлено та розглянуто ряд основні, найбільш вагомі фактори з оплати праці внутрішнього та зовнішнього характеру, які можуть в перспективі негативно впливати на роботу установи, усунення яких чи забезпечення мінімізації їх впливу, дозволить підвищити ефективність використання трудових ресурсів, формування та використання фонду оплати праці:

- відсутність укладеного в установі колективного договору позбавляє працівників закріпленого локальним нормативним документом окремих прав, соціальні пільги та гарантій, що не може не вплинути на мотивацію працівників;

- велика диспропорція у оплаті праці можуть сприяти погіршенню морально-психологічного клімату між співробітниками, зниження мотивації і продуктивності, а також впливати на плинність кадрів;

- відсутність розробленої цілеспрямованої політики щодо стимулювання працівників, які виконують важливу функцію із забезпечення нормального процесу функціонування Суду та супроводу судочинства, проте внаслідок низького рівня обов'язкових виплат, встановлених нормативно-правовими актами, фонд оплати їх праці не перевищує рівня мінімальної заробітної плати, а в деяких випадках і нижче;

-при налагодженій роботі з обліку витрат на оплату праці, процес формування фонду оплати праці потребує посиленого контролю як з боку посадових осіб Суду, так і з представників головного розпорядника коштів за КПКВК 0501020 – Державною судовою адміністрацією України.

З урахуванням проведеного аналізу, сформованих внутрішніх та зовнішніх факторів з питань оплати праці, що негативно впливають на ефективність використання трудових ресурсів, формування та використання фонду оплати праці та роботу установи в загалом, сформовано наступні пропозиції щодо підвищення ефективності здійснення вказаних витрат, прозорості функціонування системи їх обліку:

1) З метою захисту трудових прав працівників, забезпечення їхнього права на соціальні пільги та гарантії, наслідком якого є підвищення рівня їх мотивації, ініціювати відповідно до ст.11 Закону України "Про колективні договори і угоди" від 01.07.1993 №3356-XII [30] колективні переговори, кінцевою метою яких є укладання колективної угоди;

2) Враховуючи значну диференціацію в оплаті праці між працівниками однієї установи, обов'язкові виплати якої регулюються нормативно-правовими актами, на розмір яких Суд не може впливати, розглянути питання щодо коригування системи заохочень задля забезпечення конкурентоспроможної заробітної плати працівникам, які виконують функцію із забезпечення нормального процесу функціонування Суду та супроводу судочинства (помічники суддів);

3) Розглянути питання щодо ініціювання перед головним розпорядником бюджетних коштів – Державною судовою адміністрацією України розроблення та подання до Кабінету Міністрів пропозицій щодо перегляду розміру складових заробітної плати працівників патронатної служби (помічники суддів), які забезпечують супровід судового процесу, та працівникам, які виконують функцію із забезпечення діяльності Суду

4) З метою недопущення зайвого затвердження асигнувань на оплату праці чи використання зайво затверджених асигнувань, попередження відволікання коштів державного бюджету чи їх неефективного використання, при формуванні проекту кошторису проводити детальний розрахунок потреби в коштах в розрізі кожної складової фонду оплати праці з урахуванням наявної інформації про штатну чисельність, види та розмір виплат та розмір ЄСВ з урахуванням максимальної бази розрахунку та кількості працюючих інвалідів;

5) Розглянути питання щодо введення окремої посади (або передбачення у посадових обов'язках працівника в межах наявної штатної структури), наділеної функціями попереднього та поточного контролю від формування потреби в асигнуваннях до проведення видатків установою, їх облік, включаючи на видатки на оплату праці, які становлять майже 94% від загальної суми проведених витрат.

Висновки за розділом 3

За результатами детального аналізу витрат на оплату праці встановлено, що структура витрат на оплату праці кожної категорії суттєво відрізняються, спільними для всіх є посадовий оклад, премія та допомога на оздоровлення. Фонди оплати праці в одній установі як в цілому, так і з розрахунку на одного працівника, можуть відрізняються в десятикратному вимірі, від найбільшого для виплати суддівської винагороди до найменшого для виплати заробітної плати працівникам та робітникам, зайнятим обслуговуванням.

Крім того, в ході аналізу обліку та витрат на оплату праці встановлено та розглянуто ряд основних, найбільш вагомих факторів внутрішнього та зовнішнього характеру, що можуть в перспективі негативно впливати на роботу суду, зменшувати ефективність використання його трудових ресурсів, призвести до незаконного чи неефективного використання коштів на вказані цілі та визначено перспективні управлінські рішення, направлені на усунення чи мінімізації впливу цих факторів.

ВИСНОВКИ

Відповідно до поставлених завдань, в ході дослідження встановлено, що оплата праці як економічна категорія є досить складною, багатогранною та комплексною категорією, що виражає відносини між роботодавцем і працівником стосовно винагороди за виконану роботу. Відповідно витрати підприємства, пов'язані з виплатою працівникам винагороди за їхню роботу, є одним з основних компонентів витрат, що забезпечує мотивацію та залучення персоналу, сприяючи ефективному виконанню трудових завдань і досягненню організаційних цілей.

Нормативно-правове регулювання витрат на оплату праці в Україні спрямоване на захист трудових прав працівників, встановлення мінімальних стандартів і забезпечення прозорих відносин між працівниками та роботодавцями. Госпрозрахунковим підприємствам надано право самостійно із дотриманням норм та гарантій, передбачених законодавством, встановлювати форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій тощо. Тоді як оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань.

Окрім того, що вказана стаття витрат є однією з найбільш вагомих, облік витрат на оплату праці є одним із найважливіших і складних у всій системі обліку, оскільки на будь-якому підприємстві облік та аналіз зазначених витрат ведеться в обов'язковому порядку, при цьому він є складним та трудомістким.

Основи організації бухгалтерського обліку бюджетних установ, в тому числі з питань оплати праці, визначається в Положенні про організацію бухгалтерського обліку або наказі про облікову політику. Бухгалтерський облік операцій з оплати праці бюджетними установами відображається в меморіальному ордері №5 «Зведення розрахункових відомостей із заробітної

плати та стипендій», до якого додаються всі документи, які є підставою для нарахування заробітної плати (табелі використання робочого часу, витяги з наказів про зарахування працівників, їх звільнення тощо). Формування фонду оплати праці відбувається на стадії розроблення проекту кошторису шляхом здійснення детального обрахунку потреби в бюджетних коштах на вказані напрямки.

Ефективність функціонування системи обліку витрат на оплату праці та безпосередньо здійснення самих витрат на пряму впливає на забезпечення виконання безпосередніх показників діяльності установи через укомплектованість кваліфікованими кадрами, рівень їх мотивації, законність та ефективність використання коштів бюджету, з якого фінансується чи утримується бюджетна установа. Враховуючи, що установа в значній мірі не може змінювати чи коригувати вплив факторів зовнішнього середовища, для аналізу з метою підвищення ефективності системи обліку та здійснення витрат на оплату праці доцільно особливу увагу приділити факторам внутрішнього середовища, завдяки впливу на які, можна підвищити усунути негативні чинники, які можуть впливати на функціонування установи та ефективність використання трудових ресурсів, розробити і запровадити заходи, які в кінцевому рахунку позитивно вплинуть на ефективність здійснення витрат на оплату праці, прозорості функціонування системи їх обліку.

В ході дослідження, охарактеризовано організаційно-економічну характеристику Чернівецького Апеляційного суду, визначено структуру загального фонду оплати праці та складові фонду оплати праці кожної окремої категорії працівників, нормативно-правове забезпечення основних виплат та їх розміру, здійснено аналіз витрат на оплату праці в розрізі категорій працівників та видів виплат, досліджено та проаналізовано існуючу систему обліку вказаних витрат.

За результатами дослідження встановлено та розглянуто ряд основних, найбільш вагомих факторів внутрішнього та зовнішнього характеру, що можуть

в перспективі негативно впливати на роботу суду, зменшувати ефективність використання його трудових ресурсів, призвести до незаконного чи неефективного використання коштів на вказані цілі та визначено перспективні управлінські рішення, направлені на усунення чи мінімізації впливу цих факторів. До них відноситься:

- відсутність укладеного в установі колективного договору, що позбавляє працівників закріпленого локальним нормативним документом окремих прав, соціальні пільги та гарантій, що не може не вплинути на мотивацію працівників;

- велика диспропорція у оплаті праці, що може сприяти погіршенню морально-психологічного клімату між співробітниками, зниження мотивації і продуктивності, а також впливати на плинність кадрів;

- відсутність розробленої цілеспрямованої політики щодо стимулювання працівників, які виконують важливу функцію із забезпечення нормального процесу функціонування Суду та супроводу судочинства, проте через фактори зовнішнього характеру, фонд оплати їх праці не перевищує рівня мінімальної заробітної плати, а в деяких випадках і нижче;

- при налагодженій роботі з обліку витрат на оплату праці, не забезпечується достатній контроль за процесом формування фонду оплати праці.

За результатами проведеного дослідження керівництву Суду запропоновано ряд пропозицій, направлених на усунення чи мінімізацію впливу в подальшому основних факторів, що можуть в перспективі негативно впливати на роботу суду, зменшувати ефективність використання його трудових ресурсів, призвести до незаконного чи неефективного проведення витрат на оплату праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Сьомченко В.В., Засипко К.О Заробітна плата як соціально-економічна категорія, Вісник Запорізького національного університету. 2016, № 1 (29). 29 с.
2. Бутинець Ф. Ф. Історія бухгалтерського обліку: навч. посіб. Житомир: ПП «Рута», 2001. с. 512.
3. Коваленко О.В., Привалова К.В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві: Вісник Запорізька державна інженерна академія, 2014. 51 с.
4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Дата оновлення: 25.04.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vp#Text> (дата звернення: 10.10.2024).
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 №322-VIII. Дата оновлення: 20.06.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.10.2024).
6. Про затвердження Інструкція зі статистики заробітної плати: наказ Держкомстату України від 13.01.2004 р. № 114/8713. Дата оновлення: 17.01.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (дата звернення: 10.10.2024).
7. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оплати праці працівників малих підприємств: наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 13.08.2004 р. № 186. Дата оновлення: 13.08.2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0186203-04#Text> (дата звернення: 10.10.2024).
8. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI. Дата оновлення: 18.07.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 10.10.2024).
9. Про затвердження переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на

загальнообов'язкове державне соціальне страхування: постанова Кабінету Міністрів України від 22.12.2010 р. № 1170. Дата оновлення: 22.12.2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1170-2010-п#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

10. Про затвердження Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ: постанова Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 р. № 228 Дата оновлення: 22.12.2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/228-2002-п> (дата звернення: 10.10.2024).

11. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV. Дата оновлення: 14.07.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

12. Про затвердження Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку: наказ Міністерства фінансів України від 24.05.1995 р. № 88. Дата оновлення: 28.12.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0168-95#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

13. Про затвердження типових форм меморіальних ордерів, інших облікових реєстрів суб'єктів державного сектору та порядку їх складання: наказ Міністерства фінансів України від 08.09.2017 р. № 755. Дата оновлення: 15.02.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1416-17#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

14. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: наказ Державного комітета статистики України від 05.12.2008 р. № 489. Дата оновлення: 25.12.2009. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

15. Про погодження кількості суддів в окружних судах: рішення Вищої ради правосуддя від 18.04.2019 року № 1201/0/15-19. Дата оновлення:

18.04.2019. URL: <https://www.hcj.gov.ua/en/doc/doc/12677> (дата звернення: 10.10.2024).

16. Про визначення кількості суддів у місцевих та апеляційних судах: рішення Вищої ради правосуддя від 24.08.2023 №852/0/15-23. Дата оновлення: 24.08.2023. URL: <https://hcj.gov.ua/doc/doc/40862> (дата звернення: 10.10.2024).

17. Про затвердження штатної чисельності працівників апаратів місцевих і апеляційних судів: наказ Державної судової адміністрації України від 24.12.2014 №170. Дата оновлення: 07.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0170750-14#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

18. Про судоустрій та статус суддів: Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII. Дата оновлення: 18.07.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

19. Про Державний бюджет країни на 2023 рік: Закон України від 03.11.2022 № 2710-IX. Дата оновлення: 06.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2710-20#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

20. Деякі питання оплати праці державних службовців судів, органів та установ системи правосуддя: постанова Кабінету Міністрів України від 24.05.2017 №358. Дата оновлення: 02.02.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/358-2017-п#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

21. Про умови оплати праці працівників державних органів, на яких не поширюється дія Закону України “Про державну службу”: постанова Кабінету Міністрів України від 24.12.2019 №1112. Дата оновлення: 29.03.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1112-2019-п#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

22. Про умови оплати праці робітників, зайнятих обслуговуванням органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів: наказ Міністерство розвитку

економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23.03.2021 №609. Дата оновлення: 17.12.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0474-21#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

23. Питання оплати праці працівників державних органів: постанова Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 №15. Дата оновлення: 06.01.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-п#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

24. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 №889-VIII. Дата оновлення: 20.06.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

25. Про затвердження Порядку обчислення стажу державної служби: постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 №229. Дата оновлення: 25.03.2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-2016-п#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

26. Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці: постанова Кабінету Міністрів України від 15.06.1994 №414. Дата оновлення: 26.03.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/414-94-п#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

27. Про затвердження Порядку встановлення стимулюючих виплат, преміювання та надання матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань керівникам апаратів Верховного Суду, вищих спеціалізованих, апеляційних і місцевих судів та їх заступникам, начальникам територіальних управлінь ДСА України, їх заступникам: наказ Державної судової адміністрації України від 06.07.2017 №790. Дата оновлення: 30.11.2017. URL: https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/14/N_1075 (дата звернення: 10.10.2024).

28. Про затвердження Положення про помічника судді: рішення Ради суддів України від 18.05.2018 №21. Дата оновлення: 06.10.2022. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr021414-18#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

29. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 №504/96-ВР. Дата оновлення: 22.11.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

30. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 №3356-ХІІ. Дата оновлення: 16.11.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 10.10.2024).