

## **АНАЛІЗ ТИПОВИХ ПОРУШЕНЬ ПРИ НАРАХУВАННІ ТА ВИПЛАТІ ЗАРПЛАТИ БЮДЖЕТНИМИ УСТАНОВАМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ УСУНЕННЯ**

*Анотація. Розглянуто особливості організації обліку зарплати та типові порушення при нарахуванні та виплаті зарплати працівникам бюджетних установ. Розроблено рекомендації щодо попередження типових зловживань у бюджетних установах.*

*Аннотация. Рассмотрены особенности организации учета заработной платы и типичные нарушения при начислении и выплате заработной платы работникам бюджетных учреждений. Разработаны рекомендации по предупреждению типичных злоупотреблений в бюджетных учреждениях.*

*Annotation. The peculiarities of organizing salaries accounting and typical violations taking place in the process of charging and paying the salary in budgetary establishments are considered. The recommendations on preventing typical abuses in budgetary establishments are developed.*

*Ключові слова: фонд оплати праці, нарахування зарплати, відпускні, посадові оклади, штатний розпис, звітність.*

Чи не найбільшу частку у видатках бюджетної установи становлять витрати на оплату праці, тому саме на цю ділянку бухгалтерського обліку контрольно-ревізійна служба звертає найбільшу увагу при перевірці організацій, що фінансуються з держбюджету і, як не дивно, неодноразово знаходять там ряд порушень. Нарухування і виплата заробітної плати є дуже актуальним на сьогоднішній день питанням, оскільки в цій сфері частими є зміни правового регулювання, а саме розміру мінімальної зарплати, ставок внесків у різноманітні фонди, також існують певні нюанси при розрахунках деяких доплат. Тому при здійсненні розрахунків з оплати праці в бюджетних установах можуть виникати певні помилки як ненавмисні, так і заздалегідь продумані. Питання розрахунків з оплати праці висвітлювались у працях І. Заглади, А. Короля [1; 2].

Метою дослідження є висвітлення найбільш типових порушень при нарахуванні зарплати працівникам та внесення пропозицій щодо їх усунення.

Слід зазначити, що у випадках надмірного нарахування зарплати сума порушення водночас збільшується на суму нарахувань надмірно сплачених установою. Виплата доплати за роботу в шкідливих умовах без проведення атестації робочих місць та без затвердження розміру цих доплат наказом по установі. На підставі атестації робочих місць, установи повинні розробити перелік цих посад та конкретних робіт, на які встановлюються доплати за шкідливі умови праці. Перелік має бути затверджено установою за погодженням з профспілковим комітетом і включатися до колективного договору. Причому така доплата має нараховуватися лише за фактичної зайнятості на цих робочих місцях, тобто за період відрядження чи лікарняного така доплата не нараховується.

Доплата за науковий ступінь або вчене звання може здійснюватися лише тоді, коли його діяльність за профілем збігається з науковим ступенем, тобто, приміром, вчене звання працівника відповідає його діяльності, профілю роботи. Така відповідність визначається при прийнятті на роботу, при цьому керівник несе відповідальність за правильність встановлення цієї доплати. Подвійна оплата праці працівників за один і той самий період, найчастіше у випадках поєднання нарахування зарплати і відпускних (зарплати і лікарняних; відпускних і лікарняних), при відкритті працівника з відпустки. Основною причиною такого порушення є неухважність табельника і бухгалтера чи недостатність їх навичок і знань. У разі відкриття особи з відпустки його працю слід оплачувати з урахуванням тієї суми, що була йому нарахована за невикористану частину відпустки. Якщо ж працівник захворів під час відпустки, надавши лікарняний листок, то щорічну відпустку мають продовжити або перенести на інший період, але не нараховувати одночасно відпускні та лікарняні. Якщо в установі працюють інваліди, за наявності завіреної копії виписки з акта огляду в медико-соціальної експертній комісії про встановлення групи інвалідності (документів, що підтверджують) нарахування єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, на їх зарплату повинно здійснюватися окремо від нарахувань на загальний ФОП, а розмір ставок цих внесків має становити не з 36,76 по 49,7 % залежно від класу професійного ризику. В установі на кожного працівника має бути заведена трудова книжка, а її рух слід фіксувати в Книзі обліку руху трудових книжок і вкладишів до них. Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють в установі більше 5 днів, і повинні зберігатися як бланки суворої звітності. Відповідальність за організацію ведення обліку, зберігання і видачу трудових книжок покладено на керівника установи. Отже, вважається порушенням, коли працівник фактично не працює в установі, але включений до штату і отримує зарплату. Лише для працівників бюджетних установ, які не є держслужбовцями або посадовими

особами органів місцевого самоврядування згідно із законодавством передбачена основна відпустка 24 дні та додаткова відпустка за особливий характер праці – до 4 днів за роботу на комп'ютері, в той час як держслужбовцям надається щорічна відпустка тривалістю 30 днів, в які вже враховано особливий характер праці. Тому буде вважатися порушення нарахування держслужбовцю крім 30 днів відпуски ще 4 дні за роботу на комп'ютері, оскільки вони вже включені в 30 календарних днів щорічної відпуски. Якщо установою залучається сторонній фахівець для виконання

певної роботи і з ним укладається трудовий договір, то оплату праці слід проводити за КЕКВ 1111 "Заробітна плата", якщо ж фахівець залучається для виконання разових робіт і з ним укладено договір підряду, то оплату слід проводити за рахунок відповідного КЕКВ (переважно, це видатки за КЕКВ 1139) згідно з економічною суттю операцій і платежів. Тобто існує певна невизначеність джерела оплати таких позаштатників, тому частим порушенням є здійснення оплати праці не за відповідним КЕКВ, що призводить до нецільового витрачання бюджетних коштів [2, с. 17].

Збільшення посадових окладів, спричинене підвищенням мінімальної заробітної плати без внесення змін у штатні розклади і не затвердження їх керівником, трактується як незаконні видатки через проведення завищених виплат унаслідок завищення посадових окладів. Тобто оскільки основою для нарахування зарплати є штатний розпис, то перед збільшенням посадових окладів, необхідно внести зміни до нього і затвердити його певним чином. Зазвичай, надмірні виплати за рахунок бюджетних коштів відшкодовуються за рахунок винної особи, або самих працівників, які добровільно повертають незаконно виплачену їм зарплату. Крім того, увага звертається як на факти надмірної і незаконної оплати праці, так і на випадки недоотримання працівниками належної їм суми коштів.

Підсумовуючи все викладене, можна внести такі пропозиції щодо попередження і усунення перелічених порушень:

підвищити контроль достовірності і обґрунтованості бюджетних запитів;

вести поточний контроль проведення доплат за шкідливі умови праці, науковий ступінь та вчене звання;

запровадити періодичні консультації бухгалтерів з певних нюансів по оплаті праці працівників бюджетної сфери, підвищити рівень відбору кваліфікаційних кадрів та проводити контроль знань бухгалтерів на рівні підприємства;

встановити жорсткіші міри покарання керівників та працівників бухгалтерії за неодноразові порушення ведення бухгалтерського обліку та недотримання законодавства.

*Наук. керівн. Мішин О. Ю.*

---

**Література:** 1. Заглада І. Ревізії КРУ: основні порушення в оплаті праці / І. Заглада // Баланс-Бюджет. – 2007. – № 28. – С. 21–24. 2. Король А. Найтипівіші помилки при плануванні видатків / А. Король // Баланс-Бюджет. – 2008. – № 40. – С. 17–19. 3. Про оплату праці : Закон України // Голос України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 4. Про нарахування та облік єдиного соціального внеску : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).