

ШУМ

Михайло Анатолійович
mshum191057@gmail.com

к.е.н., доцент, завідувач кафедри,
Харківський інститут фінансів
Київського національного
торговельно-економічного
університету

СЕМЕНЕЦЬ

Аліна Олександрівна
55557777alina@gmail.com

к.е.н., доцент, Харківський інститут
фінансів Київського національного
торговельно-економічного університету

ВЕРХОВОД

Сергій Вікторович

студент, Харківський інститут
фінансів Київського національного
торговельно-економічного
університету

УДК 657.6

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

ORGANIZATIONAL AND METHODOLOGICAL SUPPORT FOR INTERNAL AUDIT OF CALCULATIONS WITH THE PERSONNEL ON PAYMENT AT ENTERPRISE

SHUM Mykhailo Anatoliiovych – PhD in Economics, Associate Professor, Head of department, Kharkiv Institute of Finances of KNTEU

SEMENETS Alina Oleksandrivna – PhD in Economics, Associate Professor, Kharkiv Institute of Finances of KNTEU

VERKHOVOD Serhii Viktorovych – student, Kharkiv Institute of Finances of KNTEU

Стаття присвячена дослідженню послідовності внутрішнього аудиту розрахунків з працівниками по оплаті праці. Уточнено сутність мети та перелік об'єктів внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці. У статті запропоновані етапи внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці та їх послідовність. Узагальнено та систематизовано методичні та організаційні напрямки аудиту розрахунків з оплати праці. Запропоновано критерії достовірності аудиторських доказів при аудиті ефективності праці. Намічено основні напрямки досліджень стосовно внутрішнього аудиту розрахунків з працівниками з оплати праці.

* * *

Статья посвящена исследованию последовательности внутреннего аудита расчетов с работниками по оплате труда. Уточнена сущность цели и перечень объектов внутреннего аудита расчетов по оплате труда. В статье предложены этапы внутреннего аудита расчетов по оплате труда и их последовательность. Обобщены и систематизированы методические и организационные направления аудита расчетов по оплате труда. Предложены критерии достоверности аудиторских доказательств при аудите эффективности труда. Намечены основные направления исследований по внутреннему аудиту расчетов с работниками по оплате труда.

* * *

Introduction. An internal audit of payroll calculations is one of the most important and complex areas of audit work, since it directly affects the economic interests of enterprise employees and users of the financial statements of the audited entity. It is rightly considered that this site has an increased control risk. This is precisely what the need for organization of an effective internal audit of the company's payroll calculations is required to enable timely detection of deviations and prevention of violations in this area of accounting. The economic literature proposes a different sequence of internal audit of payroll calculations with the corresponding methodology. In spite of the fact that scientists are working on the changes, labor and tax changes make for a further study of the organization and methods of calculating wages.

Purpose. The purpose of the work is to analyze the consistency of the audit of payroll calculations, methods, areas of audit and the development of proposals for determining the stages of the audit of payroll calculations at the enterprise.

Results. The article is devoted to the study of the sequence of internal audit of settlements with employees on remuneration. The article suggests the stages of internal audit of payroll calculations and their sequence. The methodological and organizational directions of the audit of payroll calculations are summarized and systematized. Criteria for the reliability of audit evidence during the audit of labor efficiency are proposed. Outlined the main directions of research in the internal audit of calculations with employees on wages.

Conclusion. Using the proposed sequence of organization of internal audit of payment calculations, from our point of view, will improve its quality and reduce the complexity of its planning and conduct. In the course of work on the main stage, it is proposed to distinguish three areas: audit of the use of labor resources (personnel audit); Audit of the wage fund (audit of payments with employees on wages) and audit of labor productivity. As a result of the audit of labor efficiency, reserves will be identified to improve the efficiency and profitability of the enterprise. The evaluation of labor efficiency, firstly, gives the company a clear picture of the degree of staff compliance with the positions, and secondly, thus, determines the effectiveness of the employee's work and his level of professionalism and competence in the performance of assigned functions. From the presented results and definitions, the prospects of further research into the problem of formalizing the system of indicators and their integral system are naturally determined. They are going to go in the direction of determining their effectiveness on the basis of the audit of payment calculations.

Ключові слова: внутрішній аудит, етапи аудиту, оплата праці, підприємство

Ключевые слова: внутренний аудит, этапы аудита, оплата труда, предприятие

Keywords: internal audit, audit stages, salary, enterprise

ВСТУП

Внутрішній аудит розрахунків з оплати праці є однією з найважливіших і складних ділянок аудиторської роботи, оскільки безпосередньо зачіпає економічні інтереси працівників підприємства та користувачів фінансової звітності підприємства, що перевіряється. Правомірно вважається, що дана ділянка має підвищений контрольний ризик. Саме це зумовлює необхідність організації на підприємстві ефективного внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці, що дасть змогу забезпечити вчасне виявлення відхилень та попередження порушень у даній сфері обліку.

В економічній літературі пропонується різна послідовність внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці з відповідною методологією. Питання організації та методики аудиту розрахунків з оплати праці досліджували такі науковці: Л.П. Кулаковська, Ю.В. Піча, О.А. Петрик, Н. Шульга, В.Я. Савченко [1, 2, 3] та інші. Проте, незважаючи на вагомий напруження вчених, зміни трудового і податкового законодавства вимагають подальшого вивчення організації і методики розрахунків з оплати праці.

МЕТА РОБОТИ полягає в аналізі послідовності аудиту розрахунків з оплати праці, методів, напрямів аудиту та розробці пропозицій стосовно визначення етапів аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною та інформаційною основою роботи є матеріали періодичних видань, наукові праці, нормативно-правові акти.

При проведенні дослідження використано методи структурно-логічного аналізу, порівняння та узагальнення окремих вимог українського законодавства стосовно розрахунків з працівниками з оплати праці.

РЕЗУЛЬТАТИ

В економічній літературі [1, 2, 3] наводиться різний опис послідовності проведення робіт з перевірки розрахунків з оплати праці, які відрізняються методичними підходами до виконання аудиторських процедур і набором робочих документів аудитора. До числа основних об'єктів, які необхідно перевірити, слід віднести:

- дотримання положень законодавства про працю, стан системи внутрішнього контролю з трудових відносин;
- ефективність кадрового потенціалу підприємства;
- облік і контроль виробітку, нарахування заробітної плати;
- розрахунки і облік утримань із заробітної плати та нарахувань на неї;
- облік податків і платежів;
- розрахунки щодо депонованої заробітної плати.

Більшість науковців пропонують під час внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці виділити наступні етапи: підготовчий; основний; заключний. При цьому в основному етапі виділяють такі складові:

1) аудит використання трудових ресурсів (перевірка необхідних локальних нормативних актів, їх аналіз та оцінка відповідності нормам трудового законодавства; оцінка організації кадрового діловодства, перевірка

наявності необхідних документів з обліку кадрів, їх оцінка на предмет відповідності чинному законодавству);

2) аудит фонду оплати праці (перевірка правильності нарахування заробітної плати, премій, доплат у зв'язку з відхиленнями від нормальних умов праці тощо).

Методика аудиту може змінюватися відповідно до масштабу діяльності або галузевих особливостей. На нашу думку, під час основного етапу внутрішнього аудиту необхідно проводити аудит ефективності праці, який полягає в проведенні комплексного аналізу системи управління персоналом та розробка рекомендацій спрямованих на удосконалення політики управління персоналом та оплати праці. В ефективному функціонуванні підприємства відіграє важливу роль кадровий складник його потенціалу, який впливає не тільки на кінцеві показники господарської діяльності підприємства та досягнення ним конкурентних переваг, а й на можливість забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку в довгостроковому періоді. Формування грамотної оцінки ефективності праці кадрового персоналу безпосередньо заснована на показниках, які виділяються на економічній основі, особистісних характеристиках та особливостях виконаної роботи, але є ще такий важливий момент: для достовірної та якісної оцінки нам необхідно знати, за які функції в роботі організації та якою мірою відповідає персонал, тобто визначити рівень компетентності.

Метою внутрішнього аудиту розрахунків з працівниками з оплати праці є формування думки про достовірність фінансової (бухгалтерської), податкової, статистичної звітності підприємства та відповідність порядку ведення бухгалтерського обліку вимогам законодавства України.

Основні джерела інформації при проведенні аудиторської перевірки операцій з оплати праці:

- загально-організаційні документи (внутрішні положення підприємства з планування, обліку, контролю трудових відносин, розрахунків з оплати праці);
- кадрові документи (договірна документація, накази, розпорядження, документи відділу кадрів
- бухгалтерські документи (первинна облікова документація, облікові реєстри, бухгалтерська (фінансова), податкова, статистична звітність);
- інші документи (виконавчі листи, листки непрацездатності);
- заяви і роз'яснення працівників, керівництва підприємства, висновки експертів, результати перевірок контролюючих органів;
- робочі документи аудитора під час повторного аудиту, аудиторські звіти попереднього аудитора.

Вивчення змісту даних документів дозволяє встановити, чи відповідають внутрішні положення вимогам КЗпП. Відсутність зазначених документів або їх протиріччя КЗпП свідчить про системні помилки в питаннях оплати праці.

Етапи проведення аудиторської перевірки розрахунків з оплати праці представлені у табл. 1.

Відповідно до внутрішніх стандартів аудиту складаються робочі документи аудитора (план, програма аудиту розрахунків з оплати праці, аудиторський звіт тощо).

Слід зазначити, що найбільш поширеними помилками при аудиті розрахунків з оплати праці є такі порушення:

- відсутність типових форм первинних документів з оплати праці;
- відсутність аналітичного обліку розрахунків з

оплати праці;

- відсутність документів, що підтверджують здійснення розрахунків по заробітній платі;
- помилки в розрахунку середнього заробітку для нарахування виплат;

Таблиця 1

Етапи внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці

Етапи	Характеристика етапів
Підготовчий	Оцінка надійності системи внутрішнього контролю. Аудитор знайомиться з робочим планом рахунків, з організацією оперативного обліку особового складу працівників підприємства та вивчає документи, що відображають рух спискового складу персоналу підприємства. Вивчає організацію оплати праці, склад утримань, облікову політику з метою встановлення в ній положень, які стосуються обліку праці та її оплати. Знайомиться з правилами документообігу з обліку праці та її оплати, формами первинних документів, що застосовуються в бухгалтерському обліку праці та її оплати. Аналіз і виявлення найбільш значущих чинників, що впливають на ризик, істотне перекручення звітності підприємства. Знаходження рівня суттєвості, аудиторського ризику. Розробка плану, програми аудиту.
Основний	Перевірка дотримання вимог чинного цивільного і трудового законодавства. Встановлюється порядок документального оформлення трудових відносин з працівниками підприємства. Вивчається зміст договорів, якими оформляються відносини з працівниками. Перевірка правильності відображення операцій в бухгалтерському обліку. Перевіряється правильність ведення аналітичного обліку розрахунків з оплати праці, в тому числі відповідність даних синтетичного і аналітичного обліку. Аудитор перевіряє наявність і оформлення первинних облікових документів з обліку праці та її оплати. Перевіряє нарахування заробітної плати та інших виплат, пов'язаних з оплатою праці, достовірність і своєчасність відображення операцій з нарахування заробітної плати та інших виплат в системі бухгалтерського обліку. Арифметична перевірка розрахунку оплати за відпрацьований і невідпрацьований час. Перевіряється обґрунтованість утримань із заробітної плати та нарахувань на неї, інших виплат. Перевіряється дотримання порядку видачі заробітної плати, а так само правильність обліку депонованої заробітної плати. Перевірка правильності формування звітних показників. Перевіряється відповідність даних синтетичного обліку показникам бухгалтерської (фінансової) звітності, відповідність облікових даних за нарахованими і перерахованими сумами податків з інформацією, що міститься в звітності підприємства. Перевірка ефективності праці.
Заключний	Оцінка суттєвості викривлення і впливу його на достовірність звітності. Формування думки аудитора про достовірність звітності. Розробка рекомендацій щодо покращення системи оплати праці на підприємстві. Складання узагальнюючих документів.

– необґрунтоване нарахування доплат та інших винагород працівникам, не зазначених у внутрішніх локальних актах і трудових договорах;

– неналежне оформлення відпусток співробітників, а так само виплат добових і компенсацій для працівників, що виконують обов'язки за договором цивільно-правового характеру.

Отже, аудит розрахунків з оплати праці дозволяє виявити суперечливі моменти в діяльності підприємства і привести систему оплати праці в повну відповідність до законодавства.

ВИСНОВКИ

Використання запропонованої послідовності організації внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці, з нашої точки зору, дозволить покращити його якість та скоротити трудомісткість його планування та проведення. Під час виконання робіт на основному етапі пропонується виокремлювати три напрями: аудит використання трудових ресурсів (аудит персоналу); аудит фонду оплати праці (аудит розрахунків з працівниками по заробітній платі) та аудит ефективності праці. За результатами здійснення аудиту ефективності праці будуть виявлені резерви для підвищення ефективності і прибутковості підприємства. Оцінка ефективності праці, по-перше, дає підприємству ясну картину про

ступінь відповідності співробітників посадам, а по-друге, таким чином, визначає ефективність праці співробітника і його рівень професіоналізму і компетентності у виконанні призначених функцій.

З представлених результатів та висновків природно визначаються перспективи подальших досліджень проблеми формування системи показників та їх цілісної системи, які повинні йти в напрямку визначення їх ефективності на кожному етапі аудиту розрахунків з оплати праці.

Список використаних джерел

1. Кулаковська Л.П., Піча Ю.В. *Організація і методика аудиту*. Київ, 2010.
2. Петрик О., Шульга Н. *Аудит розрахунків з оплати праці та інших виплат працівникам: вимоги до організації та методики*. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2015. № 12. С. 18-26.
3. Савченко В.Я. *Аудит*. Київ, 2012.

References

1. Kulakovska L.P., Picha Yu.V. *Organization and method of audit*. Kyiv, 2010 (in Ukrainian).
2. Petryk O., Shulha N. *Audit of payments for salaries and other payments to employees: requirements for organization and methodology*. *Accounting and auditing*. 2015. № 12. pp. 18-26 (in Ukrainian).
4. Savchenko V.Ya. *Audit*. Kyiv, 2012 (in Ukrainian).