

Любов Ярославівна **ШЕВЧЕНКО**

к.е.н., доцент кафедри, Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2188-1735>
e-mail: shevchenko@donnuet.edu.ua

Віталія Валеріївна **ЛЯДСЬКА**

студентка, Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0591-3346>
e-mail: lyadska@donnuet.edu.ua

ОРГАНІЗАЦІЯ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ НАРАХОВАНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті досліджено сутність поняття «внутрішній контроль», визначено головні завдання та функції контролю нарахованої заробітної плати. Встановлено, що основною метою перевірки є об'єктивне оцінювання поточного стану нарахування заробітної плати, виявлення факторів, що впливають на фінансові результати діяльності підприємства. Визначено, що процес внутрішнього контролю складається з кількох етапів, а саме планування, перевірки та оцінювання інформації, узагальнення результатів перевірки, контроль за виконанням заходів, пропозиції із запобігання помилкам у майбутньому. Внутрішній контроль є складником управління діяльністю підприємства, тому необхідно приділяти увагу до покращення функціонування контролю. В організації системи внутрішнього контролю на підприємстві необхідно дотримуватись системного підходу, що забезпечує його максимальну ефективність і згодом визначає раціональність контрольної діяльності. Для ефективності проведення контролю заробітної плати на підприємстві варто забезпечити достовірність і цілісність всіх процесів обліку, а також розроблення стандартів внутрішнього контролю.

Ключові слова: облік, контроль, заробітна плата, продуктивність праці, управління, внутрішній контроль, перевірка, фонд оплати праці

ВСТУП

У сучасних умовах, коли значення обліку та контролю безмежно зросло, для ефективного управління підприємством особливо важливо, щоб облікові дані своєчасно, повно та достовірно відображали діяльність підприємства та його результати.

Заробітна плата є важливим компонентом доходів працівників підприємства. Підвищення її впливає на продуктивність праці та прибуток підприємства, але для цього необхідно здійснювати контроль за нарахуванням заробітної плати. Сьогодні головною функцією управління є контроль. Його мета – передбачити й запобігти можливим порушенням та помилкам.

Внутрішній контроль є частиною політики управління із запобігання впливу негативних явищ на фінансові результати підприємства. Багато вітчизняних науковців, а саме Ф.Ф. Бутинець [2], М.Т. Білуха [3], Л.В. Гуцаленко [6] у своїх працях розглянули основи теорії та практики контролю, зазначили контрольні процедури та послідовність їх здійснення, але проблема залишається невирішеною, оскільки з'являються нові явища у зв'язку з розвитком сучасних інформаційних систем бухгалтерського та управлінського обліку.

МЕТА дослідження – визначення особливостей у здійсненні внутрішнього контролю нарахованої заробітної плати на підприємствах.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

У ході дослідження використано методи: для розкриття основних понять, пов'язаних з контролем заробітної плати – гносеологічний; для визначення особливостей етапів внутрішнього контролю заробітної плати – аналіз, синтез, індукція, дедукція та узагаль-

нення; для вивчення перспектив запобігання помилок у нарахуванні заробітної плати – метод систематизації та метод узагальнення.

РЕЗУЛЬТАТИ

Під внутрішнім контролем розуміється певна система заходів із постійного контролю за функціонуванням об'єктів управління, яка здійснюється керівництвом, з метою створення інформаційної основи для прийняття управлінських рішень або їх коригування для досягнення певних цілей найбільш ефективним для підприємства способом.[1]

Метою контролю заробітної плати є перевірка дотримання чинного законодавства про працю, правильності нарахування основної та додаткової заробітної плати, правильності утримання з неї, нарахування податків і платежів з фонду оплати праці, а також соціальних виплат. Процедури внутрішнього контролю призначені для запобігання порушенням, які можна припустити, або які вже відбулися.

Спеціальними процедурами внутрішнього контролю є: арифметична перевірка правильності оформлення облікових документів; перевірка документообігу на підприємстві; перевірка довіреності керівного персоналу на первинних та розрахункових документах.

Підприємство самостійно встановлює перелік первинних документів, які є підставою для розрахунків з працівниками. Заробітна плата нараховується у розрахунково-платіжних відомостях. Для розрахунку заробітної плати в умовах погодинної оплати достатньо вести таблиць обліку робочого часу працівника.

Завданнями контролю обліку заробітної плати є:
– визначення достовірності проведених нарахувань і виплат працівникам підприємства, а також відображення їх у обліку;

- визначення законності та повноти утримань із заробітної плати;
- визначення законності застосування форм і системи оплати праці.
- виявлення та запобігання порушенням трудового законодавства [3].

Об'єктами внутрішнього контролю є стан обліку та звітності операцій з обліку заробітної плати, стан роботи з персоналом, використання фонду робочого часу, дотримання персоналом техніки безпеки та організація роботи підприємства.

Внутрішній контроль як функція управління – це метод зворотного зв'язку між об'єктом управління та органом управління, інформує про реальний стан об'єкта та ефективну реалізацію управлінських рішень [7].

Перевірка стану внутрішнього контролю за нарахування правильності заробітної плати включає: контроль обліку фактично відпрацьованого часу; перевірку правильності застосування ставок заробітної плати; перевірку правильності нарахування основної та додаткової заробітної плати; перевірку правильності відрахувань; контроль розрахунків з органами безпеки та соціального захисту.

Джерелами інформації для контролю є первинні документи, а саме документи про прийняття на роботу, про звільнення або переведення працівника на інше підприємство, реєстри бухгалтерського обліку та фінансової звітності [4].

Процес внутрішнього контролю нарахованої заробітної плати складається з таких етапів: планування перевірки; перевірки й оцінювання інформації; узагальнення результатів перевірки; контроль виконання заходів; пропозиції для запобігання майбутніх негативних явищ.

Незалежно від того, які форми і системи оплати праці діють на підприємстві, насамперед необхідно перевірити особовий склад, який ведеться у відділі кадрів підприємства. Під час контролю перевіряються особові картки, які створюють на кожного працівника під час прийняття на роботу, де зазначаються необхідні дані з анкети та фіксуються всі зміни в його діяльності [5]. Водночас перевіряє правильність присвоєння кожному працівнику поіменного номера, а кожному виробничому підрозділу присвоюється свій ряд номерів.

Після цього перевіряється правильність обліку використання робочого часу, який може здійснюватися як за підприємством загалом, так і за кожним виробничим підрозділом у спеціальному звіті з обліку використання робочого часу (форма П-12 або П-13). На підставі цього звіту щомісячно і за кожним працівником перевіряються розрахунки і правильність відображення загального календарного фонду.

Розглянемо методичні прийоми контролю заробітної плати [6]:

- документальні прийоми – це формальна, арифметична та нормативно-правова перевірка документів, аналітична перевірка звітності та балансів;
- розрахунково-аналітичні прийоми – це економічний аналіз або статистичні розрахунки.

Перевірка правильності застосування тарифів та розрахунку накопичених сум заробітної плати здійснюється вибірковою методикою. У разі виявлення порушень первинні документи перевіряються у повному обсязі.

Перевірка нарахованої працівникам заробітної плати за штатним окладом передбачає визначення правильності обчислення відпрацьованого часу та відповідності фактично отриманих сум розміру заробітної плати за штатним графіком (або за відпрацьованим часом) згідно із замовленням підприємства.

Ретельній перевірці підлягають такі документи, як положення про оплату праці, норми виробітку, документи, пов'язані з реалізацією готової продукції, її транспортування і переробки.

Для виявлення небезпечних операцій за можливості здійснюються такі процедури, як опитування відповідних осіб, взаємна перевірка фінансових операцій, а також контрольний обмір виконаних робіт (будівельних та інших робіт), контрольне зважування.

Контроль заробітної плати, нарахованої працівникам за посадовим окладом, полягає у визначенні робочого часу працівника та розцінки за одиницю часу. Після цього встановлюють відповідність фактично отриманих сум заробітної плати з особовим розписом (чи відповідно до наказу по підприємству) сумам заборгованості. Розрахунково-платіжну відомість вивчають з особливою увагою, суми перевіряються як по горизонталі, так і по вертикалі. Це тому, що часто порушення відбуваються через підробку сум у розрахунково-платіжних дорученнях.

ВИСНОВКИ

Отже, внутрішній контроль на кожному підприємстві є дуже важливим, необхідно здійснювати систематичний контроль за використанням фонду оплати праці, адже витрати на оплату праці складають значну частину у структурі витрат підприємства. Під час перевірки особливу увагу слід звернути на первинні документи, які регулюють відносини з працівниками, а також нарахування та виплату заробітної плати.

Об'єктивне оцінювання поточного стану нарахування заробітної плати, виявлення та попередження негативних факторів, що впливають на виконання управлінських рішень і досягнення фінансових результатів – усе це є метою контролю за заробітною платою. Ефективна організація внутрішнього контролю за оплатою праці на підприємстві забезпечить прийняття обґрунтованих рішень управлінського персоналу, оптимізацію облікових процесів, виявлення та усунення негативних явищ.

Список використаних джерел

1. Замула І.В., Танасієва М.М. Внутрішній контроль. Чернівці, 2021. 336 с.
2. Контроль і ревізія / Ф.Ф. Бутинець та ін. Житомир, 2000. 512 с.
3. Білуха М.Т. Фінансовий контроль: теорія, ревізія, аудит. Київ, 2005. 888 с.
4. Усач Б.Ф. Контроль і ревізія. Київ, 2001. 253 с.
5. Мурашко В.М., Сторожук Т.М., Мурашко О.В. Контроль і ревізія фінансово-господарської діяльності. Київ, 2003. 311 с.

6. Гуцаленко Л.В., Коцупатрий М.М., Марчук У.О. Внутрішньогосподарський контроль. Київ, 2014. 496 с.
7. Дікань Л.В., Шульга Н.В. Внутрішній контроль. Харків, 2005. 60 с.

References

1. Zamula I.V., Tanasiieva M.M. Internal control. Chernivtsi, 2021. 336 p. (in Ukrainian).
2. Control and revision / F.F. Butynets et al. Zhytomir, 2000. 512 p. (in Ukrainian).
3. Bilukha M.T. Financial control: theory, revision, audit. Kyiv, 2005. 888 p. (in Ukrainian).
4. Usach B.F. Control and revision. Kyiv, 2001. 253 p. (in Ukrainian).
5. Murashko V.M., Storozhuk T.M., Murashko O.V. Control and revision of financial and government activities. Kyiv, 2003. 311 p. (in Ukrainian).
6. Hutsalenko L.V., Kotsupatrii M.M., Marchuk U.O. Internal control of the state. Kyiv, 2014. 496 p. (in Ukrainian).
7. Dikan L.V., Shulha N.V. Internal control. Kharkiv, 2005. 60 p. (in Ukrainian).

Liubov SHEVCHENKO

PhD in Economics, Associate Professor of department, Mykhailo Tuhon-Baranovskiy Donetsk National University of Economics and Trade
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2188-1735>
e-mail: shevchenko@donnuet.edu.ua

Vitaliia LIADSKA

student, Mykhailo Tuhon-Baranovskiy Donetsk National University of Economics and Trade
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0591-3346>
e-mail: lyadska@donnuet.edu.ua

ORGANIZATION OF INTERNAL CONTROL OF ACCRUED SALARY AT ENTERPRISES

The paper examines the essence of «internal control», defines the objects, tasks and functions of control of accrued wages. It was established that the main purpose of the inspection is an objective assessment of the current state of payroll, identification of factors affecting the financial results of the enterprise. It was determined that the internal control process consists of several stages, namely: planning, checking and evaluating information, summarizing the results of the check, monitoring the implementation of measures, proposals to prevent errors in the future. During the inspection, the auditors draw up working documentation in accordance with their practical experience, and the reason for this is the absence of standard forms of working documents.

Internal control is a component of the management of the company's activities, so it is necessary to pay attention to improving the functioning of control. When organizing the internal control system at the enterprise, it is necessary to follow a systematic approach that ensures its maximum efficiency and subsequently determines the rationality of control activities. In the conditions of the market reform of the economy of Ukraine, the regulatory changes quite often database on issues of labor resources and their payroll accounting fees, so you need to constantly monitor them changes and pay attention to their checks. It is important to use only relevant legislative acts and current regulations.

Managers and specialists of structural divisions of enterprises sometimes control activities in a scattered, unplanned and unsystematic manner. In order to eliminate these shortcomings, it is necessary to draw up plans for current control at enterprises in order to systematically control economic operations and processes during each month. It is very important for them to provide thematic checks on the implementation of the decisions made and other issues.

To increase the effectiveness of control, it is necessary not only to ensure its timeliness, but also the completeness of all operations and processes, as well as to develop internal control standards.

Keywords: *accounting, control, wages, labor productivity, management, internal control, inspection, payroll*