

НОВОКРЕЩЕНОВА

Дар'я Олександрівна
daria.novokreshchenova
@gmail.com

УДК 657.633.5

ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ В СИСТЕМІ
УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМINTERNAL CONTROL OF EMPLOYEE BENEFITS IN THE ENTERPRISE'S
MANAGEMENT SYSTEM

студент магістратури,
КНУ ім. Тараса
Шевченка

У статті досліджено особливості проведення внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам. Визначено джерела інформації для внутрішнього контролю оплати праці. Розглянуто завдання та процес формування системи внутрішнього контролю на підприємстві. Систематизовано сучасні методи і процедури проведення контролю виплат працівникам. Запропоновано заходи щодо удосконалення внутрішнього контролю.

В статье исследованы особенности проведения внутреннего контроля расчетов по выплатам работникам. Определены источники информации для внутреннего контроля оплаты труда. Рассмотрены задачи и процесс формирования системы внутреннего контроля на предприятии. Систематизированы современные методы и процедуры проведения контроля выплат работникам. Предложены меры по совершенствованию внутреннего контроля.

The peculiarities of conducting of internal control of calculations of employee benefits were investigated. The sources of information for internal control of employee benefits were defined. The tasks and process of formation of internal control system at the enterprise were considered. The modern methods and procedures of conducting control of employee benefits were systematized. Measures of improvement of internal control were proposed.

Ключові слова: заробітна плата, виплати працівникам, внутрішній контроль, методи контролю, управління

Ключевые слова: заработная плата, выплаты работникам, внутренний контроль, методы контроля, управление

Keywords: salary, employee benefits, internal control, methods of control, management

ВСТУП

На сьогоднішній день в Україні відбуваються процеси трансформації економіки. Тому перед підприємством постає безліч проблем у процесі організації внутрішньогосподарського контролю обліку заробітної плати. Без належного контролю неможливо забезпечити раціональне використання матеріальних, трудових та фінансових ресурсів суб'єкта господарювання. Правильна побудова й чітке функціонування системи обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві багато в чому залежать від наявності налагодженого внутрішнього контролю. Ефективна організація внутрішнього контролю є одним із заходів, спрямованих на вдосконалення управління підприємством.

Вагомий внесок у розробку методологічних і практичних аспектів функціонування внутрішнього контролю виплат працівникам зробили такі відомі науковці, як М.Т. Білуха, С.О. Левицька, О.В. Павелко [9], У.О. Марчук, Н.В. Шульга, Т.Ю. Редзюк [10], Є.В. Мних, Т.Г. Мельник [8], Н.І. Дорош [7], В.В. Сопко, І.Г. Пахомова, О.Ф. Томчук, В.О. Шевчук, І.В. Саух [11], Ч. Хорнгрен, Дж. Фостер [15] та інші. Віддаючи належне результатам наукових напрацювань, слід зазначити, що окремі організаційні та методичні питання контролю виплат працівникам залишаються дискусійними та потребують подальших наукових досліджень. Важливого значення абу-

ває питання вдосконалення контролю виплат працівникам.

МЕТА РОБОТИ полягає у визначенні особливостей проведення внутрішнього контролю за виплатами працівникам та розробці заходів щодо його удосконалення.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною та інформаційною основою роботи є наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених, періодичні фахові видання та чинні нормативно-правові акти. При проведенні дослідження були використані такі методи наукових досліджень: діалектичний – досліджувані явища й процеси розглядалися у розвитку та взаємодії; аналіз – для деталізації і розчленування об'єкта дослідження на окремі важливі складові елементи; синтез – для вивчення об'єкта у його цілісності; абстрактно-логічний – для теоретичного узагальнення і формулювання висновків.

РЕЗУЛЬТАТИ

Перш ніж розглянути внутрішній контроль виплат працівникам, необхідно чітко визначити сутність поняття «внутрішній контроль», що неоднозначно трактується різними відомими вітчизняними і зарубіжними вченими.

За визначенням Дорош Н.І. внутрішній контроль – це процес, розроблений з метою досягнення поставлених завдань підприємства; розпочинається з верхів-

ки підприємства – ради директорів та менеджерів, які створюють і зміцнюють структуру і характер здійснюваних контрольних заходів в організації; прямо чи опосередковано включає в себе всіх працівників підприємства [7, с. 149].

На думку Павелко О.В., внутрішній контроль – це система постійного спостереження і перевірки функціонування певного об'єкту контролю з метою встановлення правильності, законності, обґрунтованості й економічної доцільності управлінських рішень та виявлення результатів управлінського впливу на керований об'єкт шляхом дослідження причин існування відхилень від запланованих показників та встановлення критеріїв для усунення і попередження їх виникнення в майбутньому [9, с. 293].

Західні вчені Хорнгрен Ч. та Фостер Дж. вважають, що внутрішній контроль – це комплекс бухгалтерського та управлінського контролю, який дає змогу забезпечити відповідність рішень, які прийняті на підприємстві, з реалізацією їх на практиці [15, с. 398].

Враховуючи зазначене вище, внутрішній контроль виплат працівникам – це процес спостереження та перевірки здійснення господарських операцій, що зумовлюють виникнення витрат на оплату праці направлений на виявлення недоліків та порушень, а також прийняття або коригування управлінських рішень задля усунення та попередження в майбутньому виникнення таких порушень з метою здійснення ефективної діяльності суб'єкта господарювання.

Об'єктами внутрішнього контролю за розрахунками з оплати праці є стан бухгалтерського обліку та звітності за операціями з обліку заробітної плати, часу роботи з кадрами, використання фонду робочого часу та дотримання штатної й трудової організації підприємства.

Суб'єктами внутрішнього контролю виступають особа або група осіб, які наділені відповідними правами та обов'язками зі здійснення контрольних функцій над об'єктами контролю.

Регулювання оплати праці на рівні підприємства передбачає розроблення, затвердження й застосування внутрішніх організаційних документів, зокрема: колективний договір, положення про оплату праці, положення про преміювання, правила внутрішнього трудового розпорядку, штатний розпис тощо.

Основним документом, який визначає застосування на підприємстві оплати праці, розміри основної, додаткової заробітної плати, преміювання працівників тощо є Положення про оплату праці на підприємстві. Даний документ містить:

- загальні принципи організації оплати праці на підприємстві, форми та системи оплати праці, які застосовуються до різних категорій працівників;
- штатний розклад працівників підприємства;
- побудову основної (тарифної) оплати праці з інструкціями по посадах і професіях тарифних ставок і окладів або порядку розрахунку в залежності від показників роботи працівника і підприємства в цілому;

- обумовлені доплати, надбавки і компенсації із зазначенням їх розмірів;

- інші преміальні системи, що використовуються на підприємстві;

- визначений стимулюючий показник, шкала преміювання.

Для контролю операцій і розрахунків, пов'язаних з оплатою праці на підприємстві, необхідно використовувати достовірні джерела інформації, а саме дані обліку і звітності (рис. 1).

Окремі положення щодо розрахунків виплат працівникам відображаються в обліковій політиці, затвердженій наказом керівника підприємства. Елементами облікової політики є визначення відповідальних осіб за ведення бухгалтерського обліку затрат на оплату праці; встановлення складу затрат на оплату праці; форми, системи, розміри заробітної плати; визначення норм затрат праці, встановлення форм внутрішньої звітності затрат на оплату праці; строк подання внутрішньої звітності з обліку затрат на оплату праці управлінському персоналу.

Внутрішній контроль обліку праці та заробітної плати спрямований на підвищення продуктивності праці, організацію повного використання робочого часу та кваліфікаційного потенціалу робітників, а також на правильне обчислення чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Для досягнення зазначеної мети на підприємстві мають бути чітко розподілені функції контролю між відділами.

Методи, які використовуються системою внутрішнього контролю, спрямовані на реалізацію поставлених цілей та завдань (табл. 1).

Процес внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам передбачає перевірку на предмет:

- наявності та дотримання умов трудового і колективного договорів, Положення про оплату праці, Положення про соціальний пакет;
- дотримання порядку складання та затвердження штатного розпису;
- правильності документального оформлення виплат працівникам;
- відповідності бази нарахування оплати праці обсягам виконаних робіт при відрядній формі оплати праці та фактично відпрацьованим годинам при погодинній формі оплати праці;
- дотримання законодавства при нарахуванні та виплаті працівникам допомоги, премій, інших заохочувальних та компенсаційних виплат;
- правильності здійснення нарахувань та утримань податків і платежів із соціального страхування щодо виплат працівникам;
- дотримання законодавства при здійсненні операцій з депонованою заробітною платою;
- проведення інвентаризації пасивів в частині зобов'язань з виплатами працівникам.

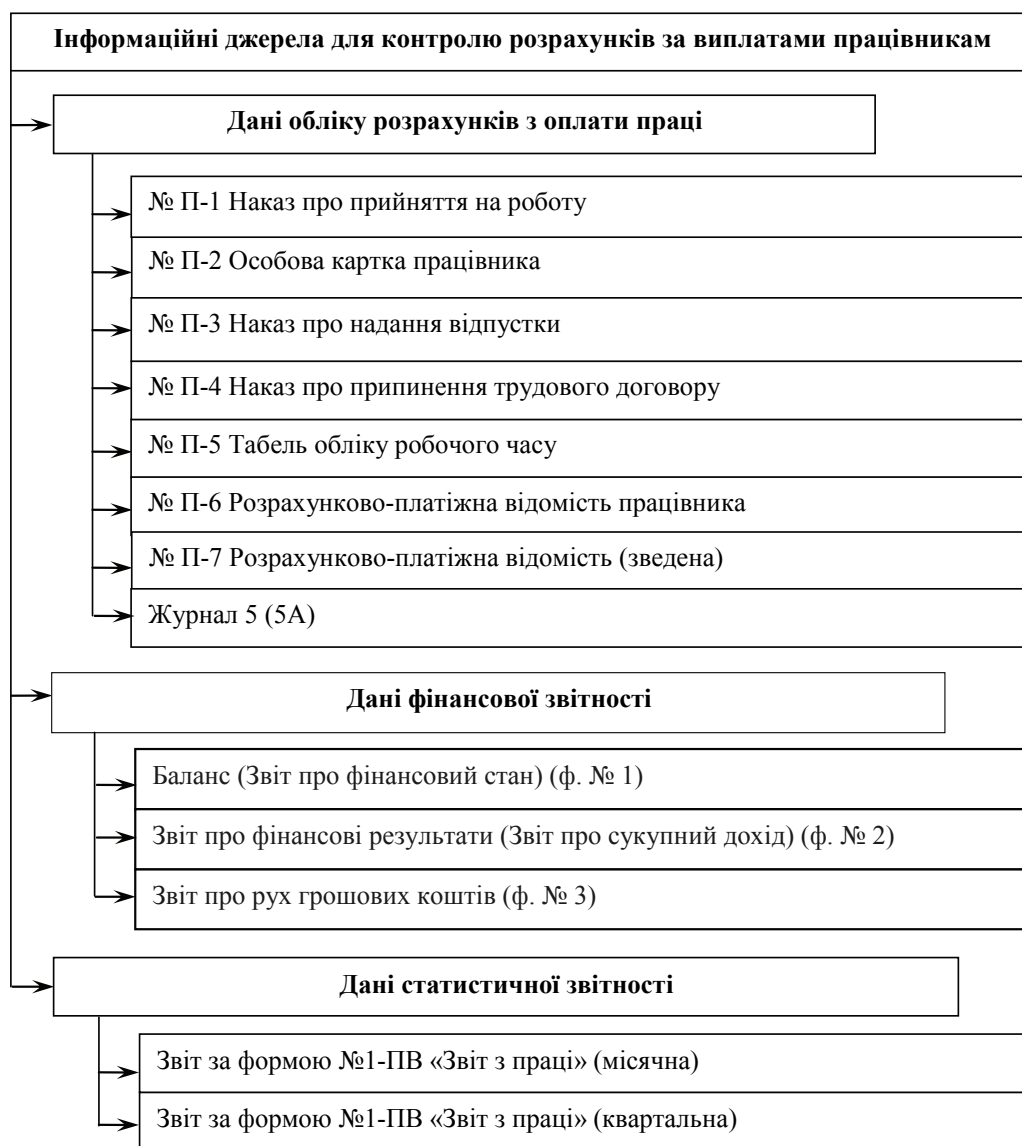


Рис. 1. Класифікація інформаційної бази контролю розрахунків з оплати праці [розроблено автором за даними [4, 5, 6]]

Таблиця 1

Методи внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам

[розроблено автором за даними [11]]

Методичні прийоми	Складові
Розрахунково-аналітичні	- економічний аналіз; - статистичні розрахунки; - економіко-математичні методи.
Документальні прийоми	- прийоми контролю окремого документа (формальна, нормативно-правова та арифметична перевірка); - прийоми контролю господарських операцій (зустрічна перевірка документів, контрольні порівняння на збалансованість окремих показників); - нормативно-правова перевірка.
Методи узагальнення та реалізації результатів контролю	- документування результатів проміжного контролю; - групування недоліків; - аналітичне групування; - систематизоване групування результатів контролю.

Порушення щодо виплат працівникам можуть виникати у таких ситуаціях:

– недостовірне визначення обсягу виконаних робіт або наданих послуг (виявляють за допомогою зіставлення вказаних у первинних документах з обліку праці обсягів робіт із аналогічними показниками тех.-нологічних карт або контрольними замірами);

– неправильне визначення тарифних ставок, посадових окладів і розцінок (виявляють за допомогою зіставлення з даними виробітку і тарифікаційними довідниками);

– необґрунтована оплата праці осіб, які не брали участі у виконанні конкретних робіт (виявляють зіставленням прізвищ таких працівників зі списковим складом підприємства, звіркою підписів і опитуванням) [10, с. 1030].

Дотримання методики контролю виплат працівникам передбачає можливість вдосконалення контрольних процедур щодо об'єктів перевірки, а також оптимізації витрат часу на здійснення контрольного процесу в цілому та, зокрема, операцій по розрахункам з оплати праці за допомогою раціонального поєднання різних методів, способів і прийомів його здійснення.

Удосконалення процесу організації внутрішнього контролю є безперервним процесом обґрунтування і реалізації найбільш раціональних форм, методів, способів та шляхів її створення і розвитку.

Дуже важливим з погляду підвищення ефективності управління є створення вихідної інформації за відхиленнями (від норм витрат оплати праці та ін.) із зазначенням причин і винуватців цих відхилень.

У зв'язку з потребою вдосконалення системи внутрішнього контролю були запроваджені такі стандарти COSO щодо побудови ефективного внутрішнього контролю на підприємстві. Концепція COSO визначає основні положення побудови внутрішнього контролю, орієнтованого на відстеження економічних ризиків. На сьогодні ці положення покладені в основу більшості розробок у цій сфері.

У разі, коли на підприємстві застосовується автоматизована система обліку оплати праці, необхідно створити і автоматизовану систему контролю. Якщо при її розробці закладається всебічний контроль різноманітних пов'язаних операцій (підрахунок, утримання, нарахування), тоді зникає ймовірність виникнення різних викривлень та зловживань.

ВИСНОВКИ

Організуючи систему внутрішнього контролю на підприємстві, необхідно дотримуватися системного підходу, що забезпечує його найбільшу результативність та, в свою чергу, визначає раціональність контрольної діяльності.

Під час перевірки особливу увагу потрібно приділяти первинним документам, що регламентують відносини з працівниками, а також нарахування та виплату заробітної плати. Повинна бути чітко закріплена відповідальність за ділянками обліку оплати праці (облік особового складу, облік використання робочого часу, облік виробітку продукції і заробітної плати, облік виконання норм виробітку, розрахунки з оплати праці тощо).

Одним із головних завдань керівництва підприємства повинно бути створення ефективної системи внутрішнього контролю, оскільки вона є найважливішим джерелом інформації для отримання достовірних даних і прийняття оптимальних управлінських рішень.

Таким чином, правильна організація внутрішнього контролю за дотриманням нормативно-правових актів при нарахуванні заробітної плати та утримань з неї, контролю за веденням бухгалтерського обліку оплати праці, та за її документальним оформленням зведе до мінімуму порушення в системі оплати праці.

Подальше дослідження внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам має бути спрямоване на розробку заходів щодо використання його превентивної функції, оскільки на сучасному етапі в більшості випадків контроль виступає переважно реєстратором порушень (в частині трудового законодавства, бухгалтерського обліку операцій за виплатами працівникам, звітності тощо).

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 № 322-VIII, зі змінами і доповненнями // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.

3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджене наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601, зі змінами і доповненнями // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.

4. Методичні рекомендації щодо заповнення форм фінансової звітності, затверджені наказом Міністерства фінансів України від 28.03.2013 № 433, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/article>.

5. Наказ Державного комітету статистики України «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 05.12.2008 № 489, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.uazakon.com/documents/date_32/pg_gnnvxf.

6. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 № 5, зі змінами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.

7. Дорош Н.І. Внутрішній контроль та аудит в управлінні ризиками на підприємстві / Н.І. Дорош // Вісник Львівської комерційної академії. Серія: Економічна. – 2014. – Вип. 44. – С. 148-152.

8. Мельник Т.Г. Облік та звітність поточних виплат працівникам у сучасних умовах // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Економіка. – 2011. – № 130. – С. 30-34.

9. Павелко О.В. Внутрішньогосподарський контроль: сутність та особливості: тези доповідей І всеукр. наук.-практ / конф. молодих науковців, аспірантів, здобувачів і студентів [«Актуальні проблеми і перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю»]; (18 грудня 2009 р. м. Луцьк) / відп. ред. З.В. Герасимчук. – Луцьк: РВВ Луцького національного технічного університету, 2009. – С. 292-294.

10. Редзюк Т.Ю. Особливості контролю розрахунків з оплати праці / Т.Ю. Редзюк, С.С. Дем'яненко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – берез. (Вип. 4). – С. 1027–1031. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.global-national.in.ua/archive/4-2015/215.pdf>.

11. Саух І.В. Методика перевірки операцій з оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків / І.В. Саух // Вісник ЖДТУ. – 2012. – № 2 (20). – С. 428-433.

12. Травінська С.І. Організація внутрішнього контролю поточних зобов'язань на підприємстві. /

Травінська С.І. // Зб. наук. праць каф. екон. аналізу Тернопільського нац. екон. ун-ту «Економічний аналіз». – 2010. – № 6. – С. 509-512.

13. Шоляк О.Ю. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці / О.Ю. Шоляк // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2009. – Вип. 16(1). – С. 177-183.

14. Щирська О.В. Необхідність внутрішньогосподарського контролю оплати праці в процесі стабілізації економіки України / О.В. Щирська // Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту. – 2016. – № 3. – С. 65-70.

15. Хорнгрен Ч. Бухгалтерський учет: управленческий аспект / Ч. Хорнгрен, Дж. Фостер: пер. с англ. / Под ред. Я. В. Соколова. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 416 с.