

## **СТРАТЕГІЯ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ**

У різних економічних умовах функціонування підприємств питання контролю розрахунків із заробітної плати мали окремі особливості, як за умов командно-адміністративної економіки, так в умовах сучасної економічної кризи.

Особливостями аудиту оплати праці займаються чимало відомих вчених-економістів, таких як Пушкар М.С., Задорожний З.В., Крупка Я.Д., Дорош Н.І., Редько О.Ю., Сопко В.В., Рудницький В.С., Никифорак Я.Д., Никифорак В.А. та інші. Разом з тим, з постійними змінами умов господарювання вітчизняних підприємств, що спричинені економічною кризою, постають нові проблеми внутрішнього аудиту, у тому числі аудиту розрахунків з оплати праці. З огляду на це, підприємствам доцільно розробляти стратегію внутрішнього аудиту розрахунків із заробітною платою.

Аналіз літературних джерел щодо проблематики внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці дає змогу визначити головне коло питань, які досліджувались фахівцями цієї галузі. Одні з них досліджували проблеми реформування оплати праці в Україні [1], інші – особливості документування операцій з оплати праці [2], створення інтелектуальної системи обліку [3] та особливості трактування поняття «оплата праці» [4]. Вважаю, що проблеми внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці необхідно уніфікувати з метою надання пропозицій щодо їх вирішення.

Сучасна економічна криза в Україні, перш за все, визначається неплатоспроможністю суб'єктів господарювання, в тому числі і перед працівниками по заробітній платі. Водночас, коли немає зайнятості працівників, виникає питання: «за що ж їм нараховувати заробітну плату»? У першу чергу це стосується будівельних підприємств, а також тих підприємств, які застосовують відрядну форму оплати праці. За таких умов працівників змушують брати відпустку без збереження заробітної плати або на 15 днів (згідно з Законом України «Про відпустки») або, в супереч чинному законодавству, на більший термін. Не рідко працівників звільняють з порушенням КЗпП. Іншим виходом стає переведення працівників на 0,5, 0,25 або 0,1 ставки окладу, тому внутрішній аудитор повинен вирішувати специфічні проблеми щодо розрахунків з оплати праці. Окремі з них в розрізі обліку та аудиту наведені в табл. 1.

**Проблеми обліку розрахунків з оплати праці в умовах сучасної економічної кризи та їх аналіз внутрішнім аудитором**

| Проблеми розрахунків із заробітною платою   | Акцент внутрішнього аудитора   |
|---|--|
| 1. Примусова відпустка за власний рахунок більше ніж 15 календарних днів на рік       | Доцільно перевіряти табелі обліку робочого часу, накази що стосуються персоналу підприємства, повідомляти про ці порушення адміністрацію та власників  |
| 2. Переведення працівників на неповний робочий день (0,5, 0,25 або 0,1 ставки окладу) | Бажано ретельно перевіряти законність і доцільність таких дій, а також правильність складання первинних документів щодо переведення працівників на неповний робочий день (накази, табелі обліку робочого часу, посадові оклади, колективний договір, положення про оплату праці тощо)                  |
| 3. Звільнення працівників згідно з чинним законодавством                              | Аудитор перевіряє первинні документи щодо звільнення працівників та правильність нарахування внесків до Пенсійного фонду та фондів обов'язкового соціального страхування в зв'язку з таким звільненням, правильність розрахунку вихідної допомоги та компенсації за невикористану відпустку працівника |
| 4. Звільнення працівників в порушення чинного законодавства                           | Аудитор доводить до відома власників та адміністрацію підприємства про незаконні з точки зору КЗпП звільнення працівників. При цьому також перевіряє правильність усіх розрахунків, пов'язаних із звільненням працівників підприємства   |
| 5. Затримка виплати заробітної плати  | Аудитору необхідно з'ясувати причини невиплати заробітної плати, попередити адміністрацію та власників про наслідки затримки таких виплат  |
| 6. Не проведення індексації заробітної плати  | Аудитору необхідно довести до адміністрації та власників наслідки не проведення індексації заробітної плати працівників, можливі штрафні санкції на посадових осіб за порушення трудового законодавства, з'ясувати причини таких дій   |

В умовах економічної кризи необхідно краще стимулювати оплату праці. Для управління стимулюванням праці доцільно відвести певний час на внутрішній аудит, зокрема це стосується розробки певної стратегії щодо перевірки розрахунків з оплати праці. Стратегія внутрішнього аудиту розрахунків з плати праці – це узагальнена модель дій і система правил,

спрямованих на досягнення мети аудиту, тобто максимальне запобігання порушенням законодавства на підприємстві та повне і своєчасне інформування керівництва (власників) про такі порушення.

Стратегія внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці ґрунтується на таких фундаментальних позиціях:

1. Оплата праці має бути спрямована на формування ефективної системи матеріального стимулювання працівників, основними принципами якої стає винагорода їх у розмірах, які об'єктивно відбивають особистий трудовий внесок працівника. Вихідним пунктом механізму мотивації праці є потреби та інтереси працівника, які реалізуються через систему стимулів – спонукальних факторів зовнішнього характеру.
2. Питання вдосконалення оплати праці мають вирішуватись у комплексі для всіх категорій працівників з урахуванням чинного законодавства, на основі дотримання єдиних підходів та обґрунтованих співвідношень у рівнях заробітної плати.

Внутрішній аудитор може розробляти та класифікувати матеріальні стимули праці, а саме:

- пов'язані з виконанням посадових обов'язків на мінімальному рівні (посадовий оклад та доплати);
- високопродуктивної творчої праці, наприклад за нові ідеї у сфері виробництва, збуту, менеджменту, удосконалення документообігу тощо (надбавки, доплати, поточне преміювання).
- стимули, що сприяють закріпленню в організації висококваліфікованих працівників (посадовий оклад, доплати, надбавки);
- принагідні стимули (гонорар, гранти, індивідуальні контракти);
- систематичні стимули (посадовий оклад, надбавки, доплати, поточне преміювання).

Наведені стимули доцільно прописувати у колективному договорі підприємства, положеннях про оплату праці та матеріальне заохочення працівників. Крім того, на кожному підприємстві мають враховувати специфіку його галузевої діяльності. Доцільно розробити, наприклад, прогресивну шкалу визначення розміру авторського гонорару, надбавку за стаж роботи на підприємстві, ввести поняття «ветеран підприємства», тобто особа, яка зробила значний внесок у його розвиток, престиж, економічну стабільність тощо.

Крім цього, внутрішній аудит витрат на оплату праці повинен забезпечувати: контроль за дотриманням штатного розкладу та фонду заробітної плати, контроль за раціональним використанням робочого часу, своєчасне та достовірне нарахування заробітної плати, контроль за використанням виділених на заробітну плату коштів, забезпечення споживачів ін-

формацією про працю та заробітну плату, виконання умов колективного договору щодо нарахування премій, доплат, надбавок тощо.

Таким чином, дослідження проблематики внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці в умовах сучасної економічної кризи не повною мірою висвітлене у наукових працях вітчизняних фахівців. На українських підприємствах існує проблема розвитку стратегії внутрішнього аудиту, яку потрібно вирішувати, впроваджуючи внутрішні стандарти щодо аудиту розрахунків з плати праці, а також інших об'єктів аудиту.

### **Література:**

1. Никифорак Я. Д. До питання реформування оплати праці в Україні / Я. Д. Никифорак, В. А. Никифорак // Науковий вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету. – Чернівці: АНТ Лтд, 2006. – Вип. І. Економічні науки. – 410 с.
2. Пилипенко І. І. Аудит. Методика документування / І. І. Пилипенко та колектив авторів [за редакцією академіка АЕНУ, д.е.н., проф. І. І. Пилипенка]. – К. : Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України. – 2003. – 457 с.
3. Пушкар М. С. Створення інтелектуальної системи обліку / М. С. Пушкар : [монографія]. – Тернопіль : Карт-бланш, 2007. – 152 с.
4. Шоляк О. Ю. Соціально-економічний підхід до трактування поняття «оплата праці» / О. Ю. Шоляк // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Ужгород: серія «Економіка», 2007. – Спецвипуск 22. – 401 с.
5. Щирба М. Т. Економіко-правові основи аудиту в Україні / М. Т. Щирба // Світ фінансів. – 2006. – №2. – С. 102 – 108.

*Юлія Хоптинець, аспірант  
Подільський державний аграрно-технічний університет  
м. Кам'янець-Подільський, Україна*

## **ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИКА ЯК ФАКТОР ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ**

Стан, в якому перебуває аграрний сектор економіки України, свідчить про неспроможність українського сільгоспвиробника конкурувати з виробниками країн ЄС та Світової організації торгівлі. Така ситуація склалась під дією багатьох чинників: недосконалість законодавчої бази, неефективний розподіл коштів, що виділяються з бюджету і позабюджетних фондів