

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТА РОЗРАХУНКІВ ІЗ ПЕРСОНАЛОМ

THEORETICAL BASES AND ORGANIZATIONAL-METHODICAL BASES OF INTERNAL CONTROL THE COSTS OF LABOR AND PAYROLL

Розглянуто економічний зміст категорій «заробітна плата», «оплата праці» й «виплати працівникам» із позицій різних науковців і нормативних актів та визначено їхні ключові характеристики і відмінності. Наведено визначення заробітної плати як грошової винагороди працівнику за виконану роботу або надані послуги згідно з трудовою угодою. Встановлено значення і місце контролю витрат на оплату праці і розрахунків із персоналом у системі менеджменту підприємства на різних етапах управління. Акцентовано на базових структурних елементах внутрішнього контролю, таких як мета і завдання, суб'єкти й об'єкти, контрольні дії, організаційно-методичні засади функціонування системи внутрішнього контролю та розглянуто їхню характеристику. Суб'єкти внутрішнього контролю розрахунків із персоналом розмежовано на суб'єктів організації і суб'єктів здійснення внутрішнього контролю. Конкретизовано об'єкти контролю розрахунків з оплати праці. Організацію внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці визначено як упорядкування, налагодження певної системи з дотриманням відповідної послідовності дій та виділенням організаційних рівнів. Запропоновано основні критерії оцінювання роботи служби внутрішнього контролю. Розглянуто основні методичні прийоми, що використовуються у процесі внутрішнього контролю витрат на плату праці та розрахунків із персоналом.

Ключові слова: заробітна плата, витрати на плату праці, розрахунки з персоналом, внутрішній контроль, служба внутрішнього контролю, організація, методика.

Рассмотрено экономическое содержание категорий «заработная плата», «оплата

труда» и «выплаты работникам» с позиций различных ученых и нормативных актов и определены их ключевые характеристики и отличия. Дано определение заработной платы как денежного вознаграждения работнику за выполненную работу или предоставленные услуги согласно трудовому соглашению. Установлено значение и место контроля расходов на оплату труда и расчетов с персоналом в системе менеджмента предприятия на различных этапах управления. Акцентировано на базовых структурных элементах внутреннего контроля, таких как цель и задачи, субъекты и объекты, контрольные действия, организационно-методические основы функционирования системы внутреннего контроля, и рассмотрена их характеристика. Субъекты внутреннего контроля расчетов с персоналом разделены на субъекты организации и субъекты осуществления внутреннего контроля. Конкретизированы объекты контроля расчетов по оплате труда. Организацию внутреннего контроля расчетов по оплате труда определено как упорядочение, налаживание определенной системы с соблюдением соответствующей последовательности действий и выделением организационных уровней. Предложены основные критерии оценки работы службы внутреннего контроля. Рассмотрены основные методические приемы, используемые в процессе внутреннего контроля расходов на оплату труда и расчетов с персоналом.

Ключевые слова: заработная плата, затраты на плату труда, расчеты с персоналом, внутренний контроль, служба внутреннего контроля, организация, методика.

УДК 657.633:657.471.12

<https://doi.org/10.32843/infract37-101>

Воронко Р.М.

д.е.н., доцент, завідувач кафедри аудиту, аналізу та оподаткування Львівський торговельно-економічний університет

Хрищук Я.Е.

студент

Львівський торговельно-економічний університет

Гатиліак Ю.О.

студент

Львівський торговельно-економічний університет

The economic content of the category “wages”, “payment” and “employee benefits” from the standpoint of different scientific and normative acts and identified their key characteristics and differences. The definition of the wage as monetary remuneration of the employee for work performed or services rendered under the employment agreement. Set and place control the cost of labor and payroll management system of the enterprise at different stages of management. Focused on the basic structural elements of the internal control, such as the purpose and objectives, subjects and objects, control actions, organizational-methodical bases of functioning of the internal control system and discussed their characteristics. The purpose of internal control the costs of labor and payroll is determined by its positioning in the enterprise management system, and is characterized by a variety of treatments at the stages of defining goals, analyzing problems, making decisions and implementing them. Control actions which are performed by subjects of control in relation to controlled objects with respect to payments on payment, to ensure that the actual condition of certain parameters, rules and regulations. Subjects of internal control of payroll divided by the constituent entities of the organization and the subjects of internal control. Specific objects of control calculations on wages. The organization of the internal control of payments of labour is defined as the ordering and establishing of a certain system with appropriate sequences of actions and allocation of organizational levels. Suggested basic evaluation criteria of work of the internal audit office to audit the costs of labor and payroll such as: responsiveness – ability to respond quickly to potential risks and to timely provide the user with the necessary information, continuity – constant control of all information to avoid violations of regulations and false information disclosure in accounting and reporting, comprehensiveness – coverage of all objects and indicators and a systematic approach to their verification, objectivity, independence of judgment and validity of conclusions and proposals regarding the status and improvement of calculations on wages. The main methodological techniques used in the internal control process the cost of labor and payroll.

Key words: wages, the cost of the cost of labor, payroll, internal control, the internal control service, organization, methods.

Постановка проблеми. В умовах функціонування ринкової економіки найбільш гострою проблемою є формування механізму управління заробітною платою відповідно до вимог об'єктивного економічного закону оплати праці, який діє неза-

лежно від волі й бажання людей. Тому очевидно є потреба в об'єктивній, своєчасній та достовірній інформації про стан розрахунків з оплати праці і взаємозв'язки усіх сторін соціально-трудова відносин – держави, роботодавця і найманого

працівника. Вагоме місце в інформаційному забезпеченні процесу управління витратами на оплату праці і розрахунками з персоналом належить системі внутрішнього контролю підприємства.

Внутрішній контроль покликаний виконувати важливу соціальну функцію у процесах регулювання соціально-трудова відносин між працедавцем та найманим працівником. Потреба ефективної організації внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці актуалізується з урахуванням динаміки зростання кількості правопорушень чинного законодавства у сфері трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання внутрішнього контролю загалом та щодо перевірки розрахунків з оплати праці зокрема досліджували у своїх працях багато науковців, такі як М.Т. Білуха, Т.А. Бутинець, Ф.Ф. Бутинець, Л.В. Гуцаленко, М.М. Демченко, І.К. Дрозд, Є.В. Калюга, П.О. Куцик, М.Р. Лучко, В.П. Пантелєєв, О.А. Петрик, М.С. Пушкар, К.І. Редченко, В.С. Рудницький, С.В. Свірко, І.В. Саух, Т.М. Сторожук, В.О. Шевчук, О.Ю. Шоляк та ін.

У наукових працях цих учених розглядаються питання організації і методики контролю, категорійний апарат і функціональне призначення контролю у системі управління підприємством. Водночас зміни економічних умов діяльності підприємств та їх нормативно-правового регулювання актуалізували нові напрями наукових досліджень, зокрема у сфері контролю виплат персоналу. Вимагає сучасного бачення і розкриття основних елементів концепції внутрішнього контролю витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом з метою визначення шляхів удосконалення його організації і методики, які дадуть змогу забезпечити належну ефективність управління виплатами працівникам підприємства та усунення правопорушень у цій сфері.

Постановка завдання. Метою статті є розкриття й обґрунтування змістовних характеристик, мети, завдань і призначення внутрішнього контролю витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом у системі управління діяльністю підприємства, визначення базових засад його організації і методики та напрямів удосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Своєчасність та правильність нарахування заробітної плати є основними критеріями досягнення підвищення зацікавленості працівників у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшенні обсягів виробництва продукції (робіт, послуг), поліпшенні їхньої якості та асортименту.

Економічний зміст категорії «заробітна плата» є різнобічним та вимагає комплексного підходу до її визначення. Сучасна економічна теорія під працею як фактором виробництва розуміє фізичну та інтелектуальну діяльність людини, спрямовану на виробництво економічних благ і надання послуг [6, с. 122]. Відповідно, заробітна плата є ціною,

яка виплачується за використання праці найманого робітника.

С.В. Мочерний сутність заробітної плати розглядає з декількох позицій:

1) з позиції підприємця: по-перше, це стаття витрат, що знижує прибуток; по-друге, правильна мотиваційна політика є запорукою підвищення ефективності діяльності організації, оскільки зростає зацікавленість працівників у продуктивності та якості роботи, яку вони виконують;

2) з позиції працівника – це основне джерело доходу і, як наслідок, детермінанта підвищення рівня життя;

3) як елемент ринку праці – її рівень впливає на попит та пропозицію робочої сили;

4) як грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування [5, с. 584–585].

На законодавчому рівні в Україні заробітна плата трактується як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавця виплачує працівникові за виконану ним роботу [11].

Деякі науковці виокремлюють поняття «оплата праці», вважаючи його ширшим щодо категорії «заробітна плата» і розуміючи під ним систему юридичних норм, спрямованих на організацію всієї системи правовідносин у цій сфері і регламентацію окремих її елементів, пов'язаних із забезпеченням та здійсненням роботодавцем виплат працівникам. А заробітна плата – це винагорода, включаючи виплати стимулюючого характеру, яку за трудовим договором роботодавця виплачує працівникові своєчасно та систематично за виконану ним роботу [9, с. 82–84].

Ще одним поняттям, що використовується у відносинах між роботодавцем і працівником, є «виплати працівникам», під якими розуміють усі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками [1]. Згідно з національними нормативними актами, виплати працівникам включають поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати [10].

Інструкція зі статистики заробітної плати виплати працівникам характеризує як фонд оплати праці, який включає такі три складові частини: фонд основної заробітної плати, фонд додаткової заробітної плати, інші заохочувальні та компенсаційні виплати [7].

Таким чином, заробітна плата є грошовою винагородою працівника, яку він отримує від роботодавця за виконану роботу або надані послуги згідно з трудовою угодою, покликаною мотивувати працівника до зростання продуктивності праці та задовольняти його життєві потреби. Вона є окремим елементом системи оплати праці і складовою частиною виплат працівникам.

Внутрішній контроль, будучи однією із функцій управління господарською діяльністю підприємства, надає потрібну інформацію для прийняття ефективних управлінських рішень, що можливо лише за раціональної його організації. Організуючи систему внутрішнього контролю на підприємстві, необхідно дотримуватися системного підходу, що забезпечує його найбільшу результативність та визначає раціональність контрольної діяльності.

Потреба і значення контролю виплат працівникам зумовлюється його позиціонуванням у системі менеджменту підприємства. На етапі визначення цілей відбувається оцінювання відповідності діючої системи оплати праці чинному законодавству та оперативним, поточним і стратегічним цілям підприємства. На етапі аналізу проблем шляхом здійснення контролю розрахунків з оплати праці виявляються можливі порушення та причини їх виникнення. На етапі прийняття рішень контроль дає змогу досліджувати можливі альтернативи в оплаті праці з метою пошуку найкращих варіантів дій та удосконалення методики й організації обліку розрахунків із персоналом. Реалізація прийнятих рішень вимагає контролю їх виконання та оцінки відхилень від запланованих дій для забезпечення зворотного зв'язку і внесення можливих коректив.

Раціональна організація внутрішнього контролю сприяє покращенню ефективності системи управління та гарантує оптимальне її функціонування.

Концептуальні засади формування системи внутрішнього контролю, визначені нами раніше, передбачають наявність взаємопов'язаних його структурних елементів, таких як: мета і завдання внутрішнього контролю; принципи функціонування системи внутрішнього контролю; суб'єкти й об'єкти внутрішнього контролю; контрольні дії; методи функціонування та оцінювання системи внутрішнього контролю; користувачі контрольної інформації [2, с. 208].

На думку окремих науковців, визначення сутності внутрішнього контролю виплат працівникам потрібно пов'язувати з цілями здійснення цього процесу – прийняття або коригування управлінських рішень із метою здійснення ефективної діяльності суб'єкта господарювання [12, с. 146]. Такий контроль повинен здійснюватися на безперервній основі і забезпечувати перевірку та оцінку законності операцій з оплати праці для виявлення відхилень і можливих порушень, їх усунення і недопущення у майбутньому шляхом прийняття нових або коригування попередніх управлінських рішень.

Мета контролю розрахунків з оплати праці полягає у встановленні достовірності первинних даних щодо зобов'язань, законності і доцільності проведених розрахунків, повноти і своєчасності відображення даних у первинних документах та облікових регістрах, обґрунтованості і ефективності витрачання коштів на оплату праці та наявного персо-

налу установи, достовірності відображення стану зобов'язань у звітності [8, с. 137]. Виходячи з цього, завданнями внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці є перевірка: законності та економічної доцільності витрат на оплату праці; дотримання правил трудових відносин на підприємстві; документування та відображення цих операцій в обліку і звітності; правильності нарахування заробітної плати, премій, надбавок, доплат; правильності нарахувань, утримань та сплати податків і платежів, які пов'язані із заробітною платою.

Суб'єктами внутрішнього контролю праці, заробітної плати та розрахунків із персоналом є:

– суб'єкти організації внутрішнього контролю, до яких відносяться власники або уповноважені ними органи, вище керівництво. На них покладено обов'язки з організації системи внутрішнього контролю на підприємстві, їм підпорядковуються контрольні підрозділи й окремі виконавці;

– суб'єкти здійснення внутрішнього контролю, що підпорядковуються вищому керівництву чи власникам підприємства і представлені різними службами та їхніми керівниками: обліковими (здійснюють контроль за виконанням облікових процедур із нарахування оплати праці працівникам, своєчасністю розрахунків з персоналом та дотриманням їхніх соціальних гарантій), економічно-аналітичними (проводять планування й аналіз показників використання трудового потенціалу, оцінку ефективності мотиваційної функції заробітної плати та її впливу на фінансовий стан підприємства), спеціальними контрольними службами (реалізують контрольні функції за всіма підконтрольними об'єктами).

Завдання суб'єктів внутрішнього контролю полягають у здійсненні заходів, спрямованих на: дотримання прав працівників на гідну оплату праці відповідно до трудового внеску та їх соціальний захист; виявлення та усунення порушень в оплаті праці та розрахунках із персоналом; удосконалення форм і систем оплати праці; превентивні контрольні дії з метою локалізації і запобігання можливим помилкам і недолікам; забезпечення зворотного зв'язку між суб'єктами організації та здійснення внутрішнього контролю.

Іншим важливим елементом системи внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці є об'єкти. Основна увага внутрішнього контролю зосереджена саме на наявності та стані його об'єктів. До об'єктів контролю розрахунків із працівниками з оплати праці належать: законодавчо-нормативне забезпечення та внутрішнє регулювання трудових відносин з оплати праці, облікова політика підприємства з цих питань; трудові ресурси, їх планування і використання; стан трудової дисципліни і дотримання законодавства, яке регулює трудові відносини; системи оплати праці і преміювання та доцільність їх застосування на під-

приємстві; первинна документація з обліку витрат робочого часу та заробітної плати; система розрахунків з оплати праці; формування і витрачання коштів, спрямованих на соціальне страхування; синтетичний і аналітичний облік праці, її оплати та розрахунків за соціальним страхуванням; показники звітності, які стосуються розрахунків з оплати праці; втрати від правопорушень в оплаті праці, їхня обґрунтованість та відповідальні особи.

Важливе значення у процесі здійснення внутрішнього контролю формування витрат на оплату праці має врахування його соціальної спрямованості, оскільки не завжди економія витрат на оплату праці є виправданою у досягненні стратегічних цілей управління підприємством. Посилення ролі внутрішнього контролю як соціальної категорії і функції управління обґрунтовує зростання його позицій у розвитку конкретної галузі і суспільства загалом.

Контрольні дії, які здійснюються суб'єктами контролю відносно підконтрольних об'єктів щодо розрахунків з оплати праці, дають змогу забезпечити відповідність фактичного їхнього стану визначеним параметрам, нормам та правилам. Відбувається це шляхом спостереження і перевірки розрахунків з оплати праці з метою встановлення їх відповідності задекларованим управлінським рішенням, виявлення відхилень та результатів управлінського впливу на стан цих розрахунків, ліквідації недоліків, пов'язаних із виплатами працівникам, і запобігання прийняттю економічно необґрунтованих та протиправних рішень.

Елементами внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці є: визначення цілей (полягає у розробці операційних і стратегічних цілей, спрямованих на реалізацію функцій внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці та моніторингу їх результатів); середовище контролю (існуючі на підприємстві умови та процеси, які визначають характер трудових відносин і впливають на функціонування системи внутрішнього контролю); управління ризиками (включає ідентифікацію можливих ризиків, їхню оцінку та визначення варіантів реагування на них для зниження негативного впливу на розрахунки з працівниками або уникнення); заходи контролю (передбачають розподіл обов'язків і повноважень учасників контрольного процесу та оцінку виконання покладених функцій відповідальними особами, перевірку операцій з нарахування заробітної плати, проведених утримань і виплат, відображення їх в обліку тощо); моніторинг (включає постійне спостереження за розрахунками з персоналом та управлінські дії керівників різних рівнів з метою встановлення та коригування відхилень у сфері оплати праці, а також періодичне оцінювання виконання працівниками підприємства покладених на них завдань); інформаційний та комунікаційний обмін (полягає

у наданні оперативної та достовірної інформації керівництву підприємства про можливі ризики, оцінювання виконання заходів контролю і моніторингу, реалізацію їхніх результатів та рекомендацій у процесі прийняття управлінських рішень із питань оплати праці).

Внутрішній контроль розрахунків з оплати праці підлягає відповідній організації, під якою розуміють упорядкування, налагодження певної системи з дотриманням відповідної послідовності дій. У прикладному аспекті організація передбачає впорядкування та узгодження цілеспрямованої діяльності учасників процесів і систем для забезпечення їхнього ефективного функціонування і розвитку, що передбачає: підготовку до здійснення певного заходу; визначення програми дій; наділення повноваженнями учасників заходу, який проводиться, забезпечення необхідною інформацією і технічними засобами; контроль за реалізацією визначених заходів [13, с. 70].

Організаційними рівнями внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці є безпосередньо вище керівництво, що відповідає за його побудову та структурні одиниці, в яких відбуваються процеси формування трудових відносин, документування та обліку робочого часу й виробітку працівників, нарахування й виплати заробітної плати, узагальнення даних про виплати працівникам у бухгалтерському обліку і звітності. Найбільш ефективною, на нашу думку, є система організації внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на підприємствах, де для цього створюються окремі служби із закріпленням їхніх повноважень у спеціальних положеннях. Звичайно, фінансово дозволити собі створювати такі служби можуть великі і середні за обсягами діяльності суб'єкти господарювання.

Працівники служби внутрішнього контролю володіють спеціальними навичками з його організації і проведення, мають досвід роботи з відповідним програмним забезпеченням, а також здійснюють планування діяльності, визначення об'єктів, завдань, виконавців та строків перевірок, ознайомлені зі своїми обов'язками й відповідальністю. Це зумовлює суттєві переваги таких працівників порівняно з учасниками контролю, на яких покладено додаткове виконання контрольних функцій посадовими інструкціями.

Основними критеріями оцінювання роботи служби внутрішнього контролю з перевірки витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом є: оперативність – здатність швидко реагувати на можливі ризики, зміни законодавства з питань оплати праці, своєчасність забезпечення керівництва потрібною інформацією для прийняття якісних управлінських рішень; безперервність – постійний контроль усієї інформації, яка стосується виплат працівникам, з метою уникнення порушень нормативних актів та недостовірного розкриття даних

в обліку і звітності підприємства; комплексність – охоплення усіх елементів та показників, які стосуються розрахунків з оплати праці, та системний підхід до їх перевірки; об'єктивність – полягає у незалежному судженні працівників служби внутрішнього контролю та обґрунтованості висновків і пропозицій щодо стану і покращення розрахунків з оплати праці.

Організація внутрішнього контролю витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом передбачає: формування наказу про створення служби внутрішнього контролю (аудиту), затвердження положення про цю службу та інших внутрішніх регламентів, визначення відповідальних осіб і розроблення на них посадових інструкцій, планування роботи, проведення контрольних дій щодо операцій з виплатами працівникам, документування процесу й результатів внутрішнього контролю, розроблення пропозицій з усунення виявлених недоліків, постійний моніторинг стану розрахунків з оплати праці та урахування рекомендацій за підсумками внутрішнього контролю.

Доцільно погодитися, що методика внутрішнього контролю нарахування заробітної плати залежить від діючих форм і систем оплати праці [4, с. 244].

Методика контролю витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом передбачає використання відповідних документальних та фактичних методів і прийомів з метою перевірки усіх складників, що з ними пов'язані. Такими прийомами можуть бути використані: опитування (для встановлення відповідності фактичної наявності працівників їх списковому складу), огляд (візуальна перевірка первинних документів на їх наявність), зіставлення (порівняння даних реєстрів бухгалтерського обліку з первинними документами), арифметична перевірка (контрольний підрахунок сум за розрахунково-платіжними відомостями, перевірка сум, утриманих із заробітної плати та їх відповідність положенням чинних нормативно-правових актів), інвентаризація кредиторської заборгованості щодо розрахунків з оплати праці тощо.

Загальну сукупність методичних прийомів внутрішньогосподарського контролю науковці розподіляють на загальнонаукові та власні (специфічні) [3, с. 56–57]. Власні (специфічні) включають методичні прийоми фактичного контролю, документального контролю, розрахунково-аналітичні, узагальнення результатів контролю, реалізації результатів контролю.

Прийоми фактичного контролю розрахунків з оплати праці (інвентаризація, спостереження, анкетування, службове розслідування) дають можливість перевірити фактичний склад штатних працівників і тих, що виконують роботи за договорами цивільно-правового характеру, встановити факти фіктивного працевлаштування, підтвер-

дити стан розрахунків і заборгованості персоналу підприємства.

Документальні прийоми формують основну доказову базу контролю витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом, оскільки передбачають перевірку документів (формальну, нормативно-правову, арифметичну) і господарських операцій (зустрічна звірка, контрольні порівняння окремих показників, техніко-економічні розрахунки), камеральну перевірку показників звітності.

Розрахунково-аналітичні методи контролю (економічний аналіз, статистичні розрахунки, економіко-математичні методи) дають змогу оцінити загальний стан забезпечення трудовими ресурсами, динаміку виплат персоналу, проаналізувати вплив факторів на величину витрат на оплату праці, а також запропонувати шляхи удосконалення внутрішнього контролю з метою своєчасного встановлення негативних явищ та їх винуватців.

Методи узагальнення та реалізації результатів контролю призначені для встановлення підсумків здійсненого контролю та розроблення пропозицій з усунення виявлених недоліків у розрахунках з оплати праці, попередження їх у майбутньому. З використанням результатів проміжного контролю (відомості інвентаризації виплат працівникам, довідки, розрахунки, акти контролю окремих питань) відбувається групування недоліків та аналітичне узагальнення (складання таблиць, схем, графіків, відомостей), нормативно-правове обґрунтування (розгляд пояснень працівників із питань правопорушень з оплати праці), викладення результатів перевірки у підсумковому документі (акті, довідці), прийняття рішень (видання наказів, розпоряджень) за результатами контролю та моніторинг їх виконання.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, ефективна організація внутрішнього контролю витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом з чіткою ідентифікацією його суб'єктів і об'єктів є одним із засобів, спрямованих на удосконалення управління підприємством загалом, яке забезпечує досягнення визначених цілей і стабільний фінансовий стан. Взаємоузгодження елементів внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці сприятиме раціональній його побудові та забезпечить керівництво якісною інформацією для прийняття ефективних управлінських рішень.

Створення служби внутрішнього контролю на підприємстві дає змогу забезпечити дотримання норм чинного законодавства щодо витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом, запобігати порушенням і помилкам у процесі обліку робочого часу (виробітку) працівників, нарахування заробітної плати, проведення утримань із неї, розрахунків із бюджетом та органами соціального страхування за здійсненими утриман-

нями і нарахуваннями на фонд оплати праці. Це дає змогу ефективно використовувати кошти, що спрямовуються на оплату праці, та уникати фінансових санкцій під час зовнішнього контролю розрахунків з оплати праці.

Організаційно-методична модель внутрішнього контролю витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом передбачає здійснення організаційних заходів та використання методичних прийомів для забезпечення ефективного його функціонування.

Важливим напрямом подальших досліджень є розроблення дієвих механізмів удосконалення організації і методики контролю витрат на оплату праці та розрахунків із персоналом із метою забезпечення подання користувачам об'єктивної інформації про людський капітал і соціальні виплати працівникам в інтегрованій звітності (звіті про управління) підприємства.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Виплати працівникам: МСБО 19. URL: <http://www.minfin.gov.ua/control/publish/article/main> (дата звернення 22.11.2019).
2. Воронко Р.М. Контроль у системі споживчої кооперації України: сучасний стан та перспективи розвитку: монографія. Львів: Львівський торговельно-економічний університет, 2016. 448 с.
3. Гуцаленко Л.В., Коцупатрий М.М., Марчук У.О. Внутрішньогосподарський контроль: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 496 с.
4. Дікань Л.В. Контроль і ревізія: навч. посіб. – 2-ге вид., перероб. і допов. Київ: Знання, 2007. 327 с.
5. Економічна енциклопедія: у 3 т. / за ред. С.В. Мочерного. Київ: Академія, 2000. Т. 1. 864 с.
6. Базилевич В.Д., Попов В.М., Базилевич К.С., Гражевська Н.І. Економічна теорія: Політекономія: підручник. – 6-те вид., допов. і перероб. Київ: Знання-Прес, 2007. 719 с.
7. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> (дата звернення 22.11.2019).
8. Лучко М.Р., Зорій Н.М., Хорунжак Н.М. Контроль у державному секторі економіки: навч. посіб. Тернопіль: ТНЕУ, 2015. 287 с.
9. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології. Право України. 2005. № 7. С. 81–84.
10. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджене наказом Міністерства фінансів України 28.10.2003 р. № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (дата звернення 22.11.2019).
11. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (редакція від 01.01.2017 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 22.11.2019).
12. Саух І.В. Внутрішній контроль затрат на оплату праці: організаційний підхід. Вісник Житомирського державного технологічного університету. 2011. № 3(57). С. 146–151.
13. Щирська О.В. Координація роботи системи внутрішнього контролю на підприємстві. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит: проблеми теорії, методології, організації. 2015. № 1. С. 221–230.

REFERENCES:

1. Vyplaty pracivnykam: MSBO 19 [Employee benefits: IAS 19]. Available at: <http://www.minfin.gov.ua/control/publish/article/main> (accessed 22 November 2019).
2. Voronko R. M. (2016) Kontrolj u systemi spozhyvchoji kooperaciji Ukrainy: suchasnyj stan ta perspektyvy rozvytku [Control in the system of consumer cooperation of Ukraine: modern state and prospects of development]: [monohrafiia]. Ljvivs'kyj torghoveljno-ekonomichnyj universytet, L'viv. (in Ukrainian)
3. Ghucalenko L. V., Kocupatryj M. M., Marchuk U. O. (2014) Vnutrishnjoghospodars'kyj kontrolj [Internal control]: [navch. posib.]. Centr uchbovoji literatury, Kyiv. (in Ukrainian)
4. Dikanj L. V. (2007) Kontrolj i revizija: navch. Posib [The control and revision]. [2-ghe vyd., pererob. i dopov.]. Znannja, Kyiv. (in Ukrainian)
5. Mochernyj S. V. (2000) Ekonomichna encyklopedija [Economic encyclopedia]. Akademija, Kyiv. (in Ukrainian)
6. Bazylevyh V. D., Popov V. M., Bazylevyh K. S., Ghrazhevs'ka N. I. (2007) Ekonomichna teorija: Politekonomija [Economic theory: political Economy]: [pidruchnyk]. Znannja-Pres, Kyiv. (in Ukrainian)
7. Instrukcija zi statystyky zarobitnoji platy [Manual on statistics of wages], zatverdzhena nakazom Derzhavnogho komitetu statystyky Ukrainy vid 13.01.2004 No. 5. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> (accessed 22 November 2019).
8. Luchko M. R., Zorij N. M., Khorunzhak N. M. (2015) Kontrolj u derzhavnomu sektori ekonomiky [Control in the public sector]. TNEU, Ternopilj. (in Ukrainian)
9. Laptij I. (2005) Oplata praci i zarobitna plata: shhodo pytannja terminologhiji [Salaries and wages: the question of terminology]. *Pravo Ukrainy*. vol. 7, pp. 81–84.
10. Polozhennja (standart) bukhghalters'kogho obliku 26 "Vyplaty pracivnykam" [Regulation (standard) accounting 26 "Employee benefits"], zatverdzhene nakazom Ministerstva finansiv Ukrainy 28.10.2003 No. 601. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (accessed 22 November 2019).
11. Pro oplatu praci [On wages]: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 No. 108/95-VR (redakcija vid 01.01.2017). Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (accessed 22 November 2019).
12. Saukh I. V. (2011) Vnutrishnij kontrolj zatrat na oplatu praci: orghanizacijnyj pidkhid [Internal cost control labor: organizational approach]. *Visnyk Zhytomyr's'kogho derzhavnogho tekhnologhichnogho universytetu*. vol. 3 (57), pp. 146–151.
13. Shhyrs'ka O. V. (2015) Koordynacija roboty systemy vnutrishnjogho kontrolju na pidpryjemstvi [Coordination of the internal control system at enterprise]. *Bukhghalters'kyj oblik, analiz ta audyt: problemy teoriji, metodologhiji, orghanizaciji*. vol. 1, pp. 221–230.

Voronko Roman

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,
Head of the Department Audit, Analysis and Taxation
Lviv University of Trade and Economics

Khryshchuk Yana

Student
Lviv University of Trade and Economics

Hatyliak Yuriy

Student
Lviv University of Trade and Economics

THEORETICAL BASES AND ORGANIZATIONAL-METHODICAL BASES OF INTERNAL CONTROL THE COSTS OF LABOR AND PAYROLL

Formulating the goals of the article. Disclosure and justification of the content characteristics, goals, tasks and purpose of internal control the costs of labor and payroll in the system of management of the company and definition of the basic principles of its organization and methods and areas of improvement.

Methodology. In the process of writing the article were used General scientific and special research methods (dialectical, historical, induction, deduction, observation, modeling, comparison, systematization, grouping, summarizing) to disclose the main elements of internal control the costs of labor and payroll, with the aim of identifying ways of improving its organization and methods.

Results. The economic content of the category “wages”, “payment” and “employee benefits” from the standpoint of different scientific and normative acts and identified their key characteristics and differences. Set and place control the cost of labor and payroll management system of the enterprise at different stages of management. Focused on the basic structural elements of internal control such as purpose, objectives, subjects, objects, control actions, organizational-methodical bases of functioning of the internal control system and discussed their characteristics.

Subjects of internal control of payroll divided by the constituent entities of the organization and the subjects of internal control. Specific objects of control calculations on wages. The organization of the internal control of payments of labour is defined as the ordering and establishing of a certain system with appropriate sequences of actions and allocation of organizational levels. The main methodological techniques used in the internal control process the cost of labor and payroll.

Practical implications. The purpose of internal control the costs of labor and payroll is determined by its positioning in the enterprise management system, and is characterized by a variety of treatments at the stages of defining goals, analyzing problems, making decisions and implementing them. Control actions which are performed by subjects of control in relation to controlled objects with respect to payments on payment, to ensure that the actual condition of certain parameters, rules and regulations.

The main elements of the internal control of payments work include: definition of objectives, control environment, risk management, control measures, monitoring, information and communication exchange. All these elements are interrelated in the system of internal control, starting with the definition of operational and strategic objectives and to development of measures to improve internal control of settlements with employees on wages and monitoring their implementation.

Recognized as the most effective system of internal control calculations on payment with the creation of the individual service terms of reference in a special regulation.

Value (originality). Suggested basic evaluation criteria of work of the internal audit office to audit the costs of labor and payroll such as: responsiveness – ability to respond quickly to potential risks and to timely provide the user with the necessary information; continuity – constant control of all information to avoid violations of regulations and false information disclosure in accounting; comprehensiveness – coverage of all objects and indicators and a systematic approach to their verification; objectivity – independence of mind and the validity of conclusions and proposals regarding the status and improvement of calculations on wages.