Міністерство освіти і науки України

Сумський державний університет

Навчально-науковий інститут бізнес-технологій «УАБС»

Кафедра бухгалтерського обліку та оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

На тему «ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА»

Виконав студент 2 курсу, групи ОПмз-81а

Спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

Городня Катерина Сергіївна

Керівник: к.е.н., ст.викладач Овчарова Н.В.

Суми -2019 рік

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної магістерськоїроботи на тему

«ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМПІДПРИЄМСТВА»

студенткиГородньоїКатерини Сергіївни

Актуальність теми полягає в тому, що організація обліку і аудиту виплат працівникам по правузаймають одне з центральних місць у всій системі обліку будь-якого підприємства. Вчаснийоблік та аудит виплат на підприємстві дозволяє виявити рівень забезпеченостіустанови працівниками, оцінити ефективність їх праці, повноту використання робочого часу та раціонального витрачання фонду заробітної плати.

Мета роботи полягає у вивченні та обґрунтуванні теоретичних засад та розроблення практичних рекомендацій з удосконалення організації обліку та аудиту виплат працівникам Малого приватного підприємства «ВМВ».

Об’єктом дослідження є процес організації обліку та аудиту розрахунків за виплатами працівникам МПП «ВМВ»

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і практичних аспектів обліку та аудиту виплат працівникам.

Для досягнення поставленої мети та завдань були використані такі методи дослідження: діалектичний, системний підходи, аналіз і синтез. Водночас, поряд із загальнонауковими методами застосовувалися специфічні методи.

Інформаційною базою роботи є законодавчі та нормативно-правові акти, що регламентують облік, аудит і аналіз розрахунків з покупцями та замовниками підприємства, офіційні статистичні матеріали, методичні матеріали, дані мережі Інтернет.

Основний науковий результат роботи полягає в удосконаленні організації обліку виплат працівникам підприємства «ВМВ»за допомогою впровадження резерву відпусток та резерву премій.Також нововведенням є і

саме преміювання працівників, згідно з роками роботи на Малому приватному підприємстві «ВМВ». Економічний ефект від даного рішення – це підвищення трудового потенціалу і як результат доходу підприємства. Згідно перелічених нововведень був відкоригований Наказ про облікову політику Малого приватного підприємства «ВМВ».

Запропонований метод введення «Накладної з якості» посилить в працівників відповідальність за якість праці та виступить важелем до стимулювання бездефектної роботи на Малому приватному підприємстві «ВМВ».Введення посади внутрішнього аудитораслугуватиме підвищенню рентабельності Малого приватного підприємства «ВМВ» за рахунок зниження внутрішніх витрат.

Отримані результати можуть бути використані у роботі бухгалтерського відділу (довідка № 224 від 9.12.2019). Результати апробації основних положень роботи розглядались у виданніВісник студентського наукового товариства навчально-наукового інституту бізнесу і менеджменту Харківського національного технічного університету сільського господарства (Харків 2019).

Ключові слова: облік, аудит, торгівля, діяльність, облікова політика, резерв, відпустка, премія.

Зміст роботи викладено на 59 сторінках, зокрема список використаних джерел із 51 найменування, розміщений на 5 сторінках. Робота містить 7 таблиць, 4 рисунки, а також 13 додатків, розміщених на 13 сторінках.

Рік виконання роботи – 2019рік

Рік захисту роботи – 2019 рік.

Міністерство освіти і науки України

Сумський державний університет

Навчально-науковий інститут бізнес-технологій «УАБС»

Кафедра бухгалтерського обліку та оподаткування

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
д.е.н., професор
_____ Савченко Т.Г.
(підпис)
«__» _____2019 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ
(спеціальність071 «Облік і оподаткування»)
студенту 2 курсу, групи ОПмз-81а

_____
(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи _____
_____
затверджена наказом по університету від «29» жовтня 2019 року №2164-III
2. Термін подання студентом закінченої роботи «11»грудня 2019 року
3. Мета кваліфікаційної роботи_____
_____
_____
4. Об'єкт дослідження_____
_____
5. Предмет дослідження_____
_____
6. Кваліфікаційна робота виконується на матеріалах_____
_____
7. Орієнтовний план кваліфікаційної роботи, терміни подання розділів керівникові та зміст завдань для виконання поставленої мети

Розділ 1 _____
_____
(назва – термін подання)

У розділі 1_____
_____
_____
_____
(зміст конкретних завдань до розділу, які повинен виконати студент)

Розділ 2 __
_____
(назва – термін подання)

У розділі 2_____
_____
_____
_____
(зміст конкретних завдань до розділу, які має виконати студент)

Розділ 3_____
_____
(назва – термін подання)

У розділі 3_____
_____
_____
_____
(зміст конкретних завдань до розділу, які повинен виконати студент)

8. Консультації з роботи:

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1			
2			
3			

9. Дата видачі завдання: «___» 20року

Керівник кваліфікаційної роботи _____ _____
(підпис) (ініціали, прізвище)

Завдання до виконання одержав _____ _____
(підпис) (ініціали, прізвище)

ЗМІСТ

ВСТУП 7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ 9

1.1 Економічна сутність виплат працівникам та їх класифікація 9

1.2 Сутність та значення заробітної плати, як основного із видів короткострокових виплат працівникам 13

1.3 Основні теоретичні аспекти аудиту виплат працівникам 19

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА МПП «ВМВ» 24

2.1 Аналіз фінансово-господарської діяльності Малого приватного підприємства «ВМВ» 24

2.2 Первинний, аналітичний облік виплат працівникам 30

2.3 Організація синтетичного обліку виплат працівникам 36

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ МПП «ВМВ» 41

3.1 Удосконалення організації обліку виплат на Малому приватному підприємстві «ВМВ» 41

3.2 Удосконалення внутрішнього аудиту виплат працівникам Малого приватного підприємства «ВМВ» 48

ВИСНОВКИ 53

ДОДАТКИ ..... **Ошибка! Закладка не определена.**

ВСТУП

Виплати працівникам є одним із суттєвих складників сукупних витрат будь-якого підприємства та одним із складних об'єктів бухгалтерського обліку, що включають у себе досить значний перелік виплат, кожен з яких має свої особливості відображення як у бухгалтерському обліку, так і у зовнішній звітності підприємства. Рівеньвиплати працівникам та їх структура маютьтакожвеликесоціальнезначення і впливають не лише на поточні, а й майбутніпоказникидіяльностіпідприємства. Помилка у їхнарахуванніавтоматично призводить до цілого ряду викривлень і порушень, а в кінцевомупідсумку – до отриманнянедостовірнихданихщодофінансово-майнового стану підприємства. Крім того, не слідзабувати й про штрафнісанкції, щозагрожуютьпідприємствам в разінесвоєчасноївиплатизаробітної плати, неправильного розрахунку ЄСВ та ПДФО.

Питання обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам цікавили вчених всіх часів, особливий теоретичний та методологічний вклад зробили наступні науковці: В.Ф. Андрієнко, А.В. Базилюк, К.В., Богиня, Ф.Ф. Бутинець, А.С. Гальчинський, З.В. Златопольський, Г.П. Журавель, М.Б. Ільченко, А.А. Калина, М.І. Карлін, В.С. Лень, Т.Г. Мельник. Питання обліку виплат працівникам та шляхів його вдосконалення є предметом наукових досліджень провідних українських вчених-економістів: Л. Герасимчука, О. Кантаєва, О. Покатаєва, Е. Лібанової, О. Мельниченка, М. Кравченко, Н. Дмитренка, Н. Папуши та Н. Шульги і Т. Мельник та багато інших.

Мета роботи полягає у вивченні та обґрунтуванні теоретичних засад та розроблення практичних рекомендацій з удосконалення організації обліку та аудиту виплат працівникам.

Для реалізації мети дослідження необхідне виконання у роботі наступних завдань:

– визначення економічної сутності розрахунків за виплатами працівникам, дослідженнясутності та значення заробітної плати, як основного із видів короткострокових виплат працівникам, розкриття загальних засад проведення аудиту;

– аналіз організаційно – економічної характеристики Малого приватно підприємства «ВМВ», виявлення особливостей первинного, аналітичного та синтетичного обліку розрахунків за виплатами працівникам, дослідження аудиту обліку розрахунків за виплатами працівникам;

– розробка шліхів вдосконалення обліку та внутрішнього аудиту розрахунків за виплатами працівникам на Малому приватномупідприємстві «ВМВ».

Об’єктом дослідження є процес організації обліку та аудиту розрахунків за виплатами працівникам МПП «ВМВ»

Предметом дослідження є дослідження є сукупність теоретичних, методичних і практичних аспектів обліку та аудиту виплат працівникам.

Інформаційну базу дослідження склали підручники, наукові публікації з обраної тематики вітчизняних та зарубіжних вчених, законодавчі та нормативні документи, національні та міжнародні стандарти обліку, положення, нормативно-правові акти національного та зарубіжного законодавства з питань обліку розрахунків з працівниками, фінансова звітність Малого приватного підприємства «ВМВ», статут, наказ по облікову політику та інші документи об’єкта дослідження.

У процесі дослідження економічної сутності виплат працівникам та особливостей бухгалтерського обліку виплат, було застосовано загальні (порівняння, синтез, індукція, дедукція) та спеціальні (документація, інвентаризація) методи.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

1.1 Економічна сутність виплат працівникам та їх класифікація

Відрахування працівникам – це складний і трудомісткий процес, оскільки є одним із фундаментальних складових сукупних затрат підприємства та непростимпредметом бухгалтерського обліку. Вінвключаєу себе досить широкий спектр виплат.І кожен із цих спектрів потребує особливого відображення у бухгалтерських обрахунках підприємства та його зовнішній звітності.

Регулювання всіх методів та процедур бухгалтерських процесів відбувається за допомогою спеціально розроблених стандартів та положень:

– Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам».

– Стандарт МСФЗ «Платіж на основі акцій».

– Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам».

Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» пропонує своє тлумачення поняття відрахування працівникам включаючи до нього всі форми покриття витрат, які надаються суб'єктом господарчих відносин в обмін на послуги, отримані від робітників і вміщують чотири складові.Короткострокові виплати працівникам та не грошові пільги теперішнім працівникам. До першого відносять заробітну плату, оплачені щорічні відпустки, участь у прибутку та премії, внески на соціальне забезпечення. До не грошових пільг включають надання житла або автотранспорту, оплата медичного обслуговування.

– виплати, пов'язанні із закінченням трудової діяльності. Це стосується також пенсій або інших видів пенсійного забезпечення, медичне обслуговування по закінченню своєї діяльності та страховка життя.

– інші довгострокові виплати працівникам. До них можна віднести оплачувану академічну відпустку, відрахування за тривалою непрацездатністю, виплата до ювілеїв чи за вислугу років і лише за умови, що вони підлягають сплаченню в період після 12 місяців з дати балансу.

– відрахування при звільненні.

Що ж стосується Положення бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», то саме визначення цього поняття відсутнє. Можна зустріти лише роз'яснення які відрахування до чого належать, та їх часткове трактування. Відмінність поділу полягає у кількості груп, у даному положенні їх п'ять(рис. 1.1).

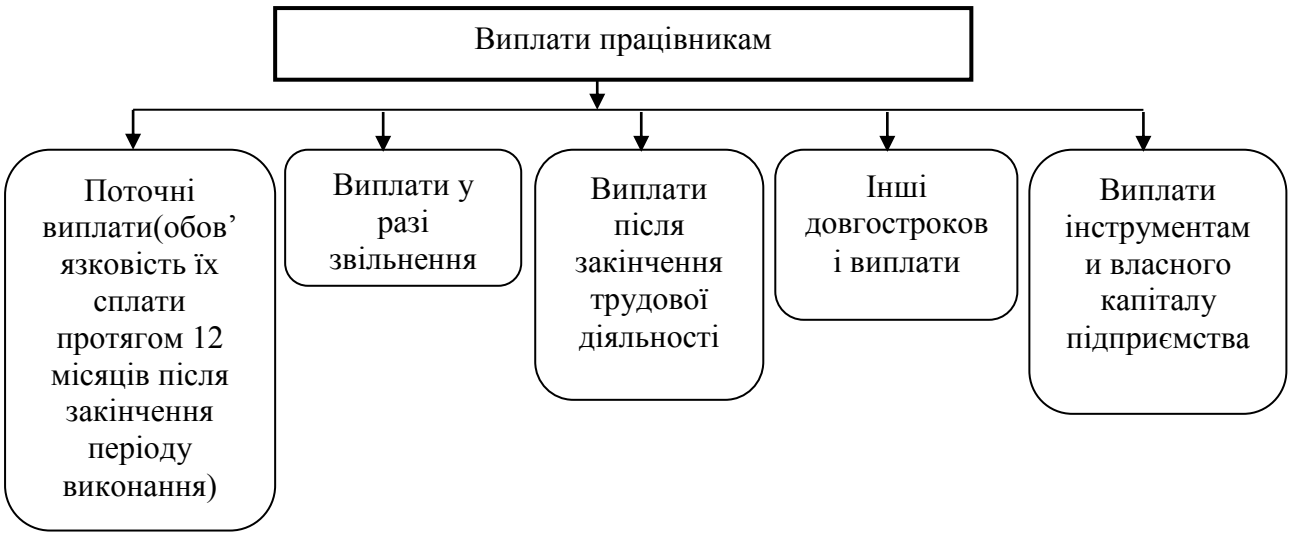

Рисунок 1.1 – Структура виплат працівникам підприємств відповідно до П(С)БО26 «Виплати працівникам»[6]

Відмінною групою є виплати інструментами власного капіталу підприємства. До нього включають виплати працівнику, за якими йому надається право на отримання фінансових інструментів власного капіталу, емітованих підприємством або сума зобов'язань підприємства працівнику залежить від майбутньої ціни фінансових інструментів власного капіталу, емітованих підприємством.

Дослідження вищезгаданих видів поточних виплат згідно положень та міжнародних стандартів, дає змогу зробити висновок, що вони займають найбільшу частку в будові всіх відрахувань працівникам. Також це дає підстави стверджуватищо до цієї категорії належать будь-які виплати персоналу, які вказані в Інструкції зі статистики заробітної плати та в Законі України «Про оплату праці» й які підприємство планує здійснити в найближчі 12 місяців.

Такими виплатами є:

– основна заробітна плата – це оплата відпрацьованих годин або виконаного завдання, а величина виплат відповідає встановленим нормам праці(тарифні ставки, оклади);

– додаткова заробітна плата – це оплата за понаднормову працю, різні трудові успіхи і надбавки за особливі умови праці;

– оплата відпусток;

– заохочувальні виплати;

– не грошові виплати – це оплата працівникам у вигляді різних безоплатних послуг, компенсація користування транспортним засобом чи витрат на проживання.

Необхідно звернути увагу на той факт, що до структури заробітної плати віднесені виплати соціального характеру у грошовому та натуральному вигляді. Наприклад, виплати, які мають індивідуальний характер (оплата місця проживання, товарів, продуктів харчування, абонементів до спортзалу, передплати на журнали або газети, протезування, компенсація вартості використаного працівником палива).

Крім того, до соціальних виплат, що включається в заробітну плату, відносяться:

– оплата або дотації на харчування працівників;

– оплата за утримання дітей працівників у дошкільних закладах;

– вартість путівок працівникам та членам їх сімей на відпочинок та лікування, суми відшкодування, які видані замість путівок,за рахунок коштів

підприємства або екскурсії;

– вартість проїзних квитків та відшкодування вартості проїзду на громадському транспорті.

Всі перелічені виплати можна віднести до поточних при умові, якщо вони виплачуються на регулярній основі або плануються до виплати не пізніше ніж закінчиться 12 місяців від дати балансу.

Сучасна структура заробітної плати країн з розвиненою ринковою економікою є результат тривалого і суперечливого перетворення.

Більшість зарубіжних країн має встановлену мінімальну заробітну плату, яка в свою чергу прямо впливає на динаміку і поділ заробітної плати. Особливість економічного і політичного розвитку цих країн відображається саме в виборі методів визначення мінімуму заробітної плати.

На відміну від Італії, Англії, Німеччини, де державний мінімум заробітної плати вводиться лише для окремих галузей промисловості і підприємств, в Канаді, США, Швеції, Франції загальнонаціональний рівень заробітної плати встановлюється в законодавчому порядку для всіх.

На сьогодні існує тільки три основних типи організації заробітної плати:

– американський - базується на оцінцізмісту роботи і вимог до виконавця для її виконання;

– японський – базується на використанні анкетних даних робітника (стать, вік, рівень освіти, стаж) і формі найму робочої сили;

– західноєвропейський – базується на діленні найманих робітників на декілька класифікаційних груп за часом та професійністю підготовки.

Особливий інтерес для України представляє американський тип організації заробітної плати, оскільки враховує елементи японського і західноєвропейського.

Американські системи стимулювання пов'язані зі стратегією компаній, атакож короткостроковими її цілями і засновані на вивченні людської поведінки і того, як вона змінюється при використанні різних систем

винагороди. всі системи винагороди виконують одне спільне завдання – підтримка найбільш високого рівня виконання робіт і стимулювання його подальшого зростання.

Отже, аналізуючи вище викладений матеріал можна дійти таких висновків: основним і суттєвим елементом трудового процесу є працівник з його майстерністю і кваліфікацією; відрахування працівникам являється складним і трудомістким процесом; виплати робітникам є одним із фундаментальних складових сукупних затрат підприємства та непростимпредметом бухгалтерського обліку; одним із видів короткострокових виплат є заробітна плата.

1.2 Сутність та значення заробітної плати, як основного із видів короткострокових виплат працівникам

Заробітна плата - це основний важіль руху будь якого найманця. Від неї залежить сьогодення і майбутнє людини. Розмір зарплати –це один з важливих показників рівня економічного розвитку країни. За допомогою нього, не тільки порівнюють і складають рейтинги, а й визначають купівельну спроможність населення і, що важливо для України, його використовують для аналізу потоків трудової міграції.

Багатолітній досвід європейських країн демонструє наступне: економічно прогресуючим та стійким, зазвичай, є підприємство із сприятливими умовами праці, де найманий робітник має можливість реалізувати свій творчий потенціал, а також присутні і систематично оновлюються інноваційні технології нарахування заробітної плати.

Основні функції, які виконує заробітна плата, можна умовно поділити на:

– економічне відтворення. Передбачається, що обсяг зарплати повинен задовольняти потребу середньостатистичної людини в підтримці нормального рівня життя, зокрема, покривати потребу в їжі, одязі, житлі,

культурних і духовних аспектах.

– стимулювання працівників до подальшої праці. Зарплата є основним засобом стимулювання співробітників для більш продуктивного виконання ними своїх посадових обов'язків. Також преміювання служить мотивацією для працевлаштованих суб'єктів перевиконувати поставлений план. Це дозволяє ефективно використовувати наявні трудові ресурси.

– регулювання робочої сили. Передбачається, що зарплата прямо впливає на попит і пропозицію фахівців в розрізі робочих місць, а також на їх міграцію. Тобто, оплата праці є способом утримати висококваліфіковані кадри в країні, а також забезпечити загальний підйом економіки за рахунок застосування праці професіоналів.

Аналіз заробітної плати потребує комплексного підходу, оскількив силу певних економічних особливостей належить до базових і найскладніших категорій економічної науки. Цієї ж думки і більшість науковців.

Перше місце серед зовнішніх і найдієвішихмотиваторів в індексі соціального розвитку займає саме заробітна плата. Це не просто грошова винагорода, а те, без чого людина унеможливлює своє існування(їжа, одяг, здоров’я, дім). Цьому є документальне підтвердження в розрізі НДІ праці і зайнятості населення [1] та інших наукових закладів [2].

Визначення права людини на спроможність заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується формулюється і регулюється Конституцією України[8].

Щодо до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про оплату праці», то в цих документах визначення заробітної платитрактується як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором працедавець виплачує найманому робітнику за виконаний ним труд.На розмір заробітної плати впливає складність та умови роботи, професійно-ділові якості якими володіє робітник, ефективність результатів його праці та сфера господарської діяльності підприємства [9, 10].

Більшість дослідників не мають спільної думки щодо трактування поняття «винагорода за працю». Для одних - це лише форма винагороди, частина з них вважає, що це сукупність винагород, інші сприймають обидва поняття однозначно.

Багато хто з дослідників вважають, що сутність поняття «заробітна плата» є складною і багатогранною, тому розглядати її потрібно з різних позицій(рис.1.2) [6].

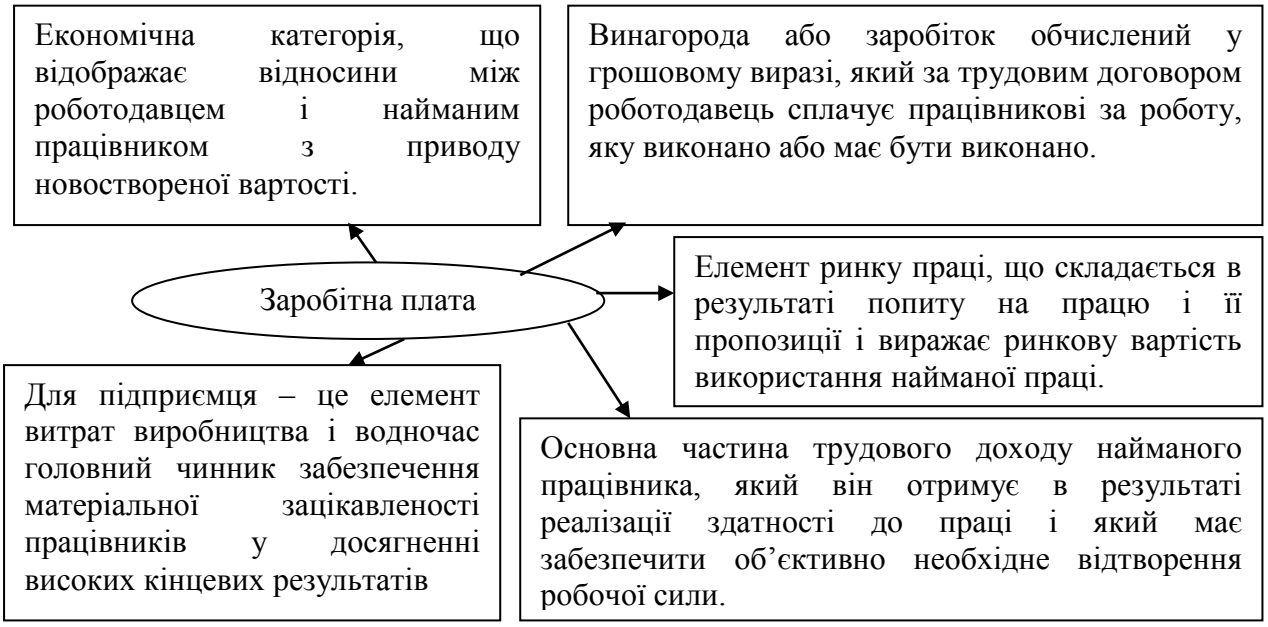

Рисунок 1.2 – Сутність категорії «заробітна плата»[6]

У сьогоденній економічній теорії праця вважається фактором виробництва, а заробітна плата вважається ціною використання праці робітника. Прихильниками цієї теорії є багато відомих американських економістів,таких як П. Самуельсон та В. Нордгауз. Витрати на оплату праці були і залишаються важливою економічною категорією, яка характеризується ефективністю продуктивності праці.

Розглянувши різні підходи до визначення заробітної плати, пропонуємо своє трактування (Додаток Б). Заробітна плата – це вид доходу у натуральному чи грошовому виразі, який отриманий працівником за надані послуги чи виконану їм роботу. Відносно роботодавця плата за труд це

звичайно є елементом витрат, однак вона є і стимулом для високих виробничих результатів і як кінцева точка – прибутку підприємця.

Перш ніж приступати до розгляду видів зарплати, слід визначити, за якими критеріями слід її розділяти. Нажаль досить поширеним в Україні критерієм є в першу чергу легальність нарахування та оформлення засобів, що включаються в зарплату.

З цієї точки зору заробітна плата може поділятися на такі її види: біла зарплата, до такої відносяться всі ті види засобів, які працівники отримують офіційно, з яких проводяться податкові відрахування, і на основі яких формується бухгалтерська звітність підприємства; сіра зарплата, яка виходить крім офіційної, «білої» зарплати, проте є доповненням до неї. Вона виплачується працевлаштованим працівникам без відповідного відображення в звітності підприємства і певних гарантій по її виплаті;чорна зарплата, відноситься заробітна плата, виплачуються не працевлаштованим в офіційному порядку працівникам, вона повністю не обкладається оподаткуванням і її виплата, як і в випадку з сірою зарплатою є незаконною.

Для оцінки розміру виплат працівникам у вітчизняний бухгалтерській практиці, відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати №5, застосовується показник фонду оплати праці від 13.01.2004 р. [47], його структуру зобразимо на рисунку 1.3.

До основної заробітної плати відносять всі офіційні відрахування, що виплачуються працівникові на постійній основі і відповідно до нормативних актів. У більшості випадків вона включає в себе встановлений працівникові оклад при окладної формі праці, а також виплати, належні йому за тарифною ставкою. При цьому основна зарплата може поєднувати в собі як фіксовані виплати, так і виплати, прив'язували до певними критеріями для їх досягнення (Додаток В).

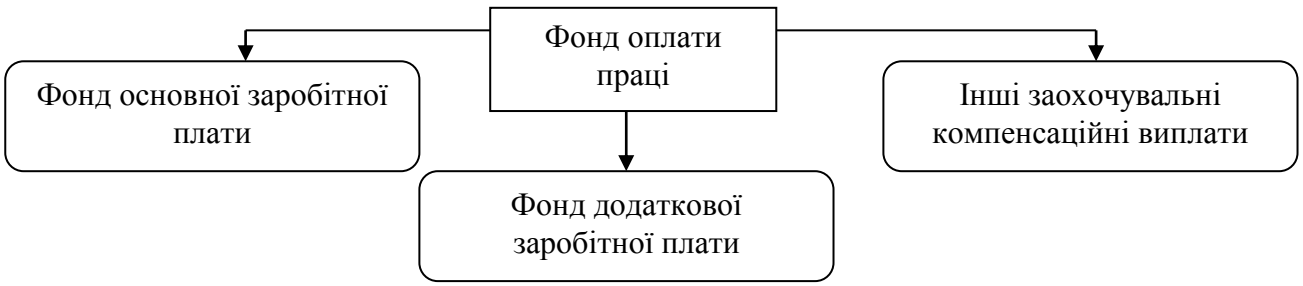

Рисунок 1.3 – Складові фонду оплати праці[47]

Додаткова зарплата включає в себе відповідно до законодавства всі додаткові стимулюючі і компенсаційні виплати. До таких можуть бути віднесені різні премії, заохочення, що видаються роботодавцем в добровільному порядку, або ж особливі надбавки, нарахування яких є обов'язковим з точки зору трудового законодавства.

Останнім показником у структурі фонду оплати праці є інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Це всі види матеріальних виплат, не передбачені законодавством. Також сюди можна віднести 13 зарплату, премії розроблені за індивідуальною системою чи положенням підприємства.

Згідно проаналізованої літератури розрізняють такі форми заробітної плати:

Відрядна заробітна плата - нараховується робочим відрядникам в залежності від відрядних тарифних ставок і відрядних розцінок на одиницю випущеної продукції або від кількості вироблених трудових операцій. Застосовується, наприклад, для робітників на конвеєрі.

Погодинна заробітна плата - визначається на підставі тарифних ставок (окладів) і фонду відпрацьованого робочого часу. За погодинною формою оплати праці оплачується праця інженерів, службовців та інших робочих почасових.

Вибір системи заробітної плати великий, оскільки залежить і від займаної посади, від виду роботи, що виконується чи навіть сфери в якій працює роботодавець. Загалом системи заробітної плати, можна розділити на:

– пряма відрядна заробітна плата, що обчислюється за формулою:

$$П_{вз} = В_з + Д_п + Н, \quad (1.1)$$

де $В_з$– відрядний заробіток, $Д_п$ – доплати, Н – надбавки.

– відрядно-преміальна зарплата,що обчислюється за формулою:

$$В_{пз} = В_з + Д_п + Н + П, \quad (1.2)$$

де П – премія.

– відрядно-прогресивна зарплата, що обчислюється за формулою:

$$З_{вп} = В_з + Д_п + Н + П + Д_{прог.}, \quad (1.3)$$

де $Д_{прог.}$ – прогресивна доплата за перевиконання норм виробітку.

– проста погодинна зарплата,що обчислюється за формулою:

$$З_{погод.} = Т_с + Д_п + Н, \quad (1.4)$$

де $З_{погод.}$ – погодинна заробітна плата, $Т_с$ – тарифна ставка.

– почасово-преміальна заробітна плата,що обчислюється за формулою:

$$З_{п-п} = Т_с + Д_п + Н + П, \quad (1.5)$$

– колективна заробітна плата - нараховується колективу працівників (бригаді) і потім розподіляється між конкретними працівниками в залежності від коефіцієнта трудового участі (КТУ);

– акордна заробітна плата - нараховується за виконання особливо важливої роботи в стислі терміни. Заробітна плата за цією системою істотно вище, часто застосовується в будівництві;

– контрактна заробітна плата - встановлюється в трудовому контракті укладеному між працівником і наймачем, включає в себе різні доплати, надбавки і премії.

Проаналізувавши вищевикладений матеріал можна дійти висновку, що виплати працівникам це не лише заробітна плата, а й всі форми поточної та майбутньої грошової винагороди та інших нематеріальних благ, що добровільно надає роботодавець додержуючись норм законодавства та внутрішньої політики підприємства за виконану поточну, минулу роботу чи надані послуги. І це ще раз доводить, що правильне розуміння і повне урахування всіх особливостей функцій, змісту і принципів організації заробітної плати можуть допомагатидля створення науково-обґрунтованих моделей і концепцій оплати праці, які можуть зацікавити працівників у максимальному кінцевому результаті і економічному зростанні.

1.3 Основні теоретичні аспекти аудиту виплат працівникам

Власник бізнесу зацікавлений в аудиті розрахунків з персоналом по оплаті праці не тільки тому, що, завдяки висновком експертів, стане ясно, чи відповідає діяльність компанії законодавству України. Об'єктивна незалежна оцінка операцій з оплати праці покаже, наскільки ефективно формуються витрати підприємства і чи відповідають фінансові результати його діяльності очікуванням перших осіб організації.

Заробітна плата є одним з основних видів витрат організації. Помилки при її розрахунку, наприклад, зайве донарахування, можуть спричинити невдоволення з боку податківців. Адже в цьому випадку виходить, що були завищені витрати з податку на прибуток, і, отже, організація не доплатила до бюджету ПДФО та податок на прибуток.

Щоб не змушувати державних співробітників приїхати і самостійно переконатися в достовірності розрахунків та звітності, у всіх сенсах вигідніше випередити їх і самим ініціювати аналіз оплати праці і тим самим запобігти всім помилки і наступні за ними збитки. Однак сенс аудиту обліку заробітної плати полягає не тільки в цьому.

Інспекторам небайдужі реальні факти економічного життя організації. І власникам бізнесу - теж. У цьому їх інтереси сходяться. У процесі організації дієвої стратегії управління трудовими ресурсами керівництво стикається зі спірними ситуаціями

Неоднозначне положення справ часто є причиною або наслідком порушення трудового та цивільного законодавства, а також відсутність ефективної системи оплати праці. Рекомендації фахівців в ході аудиту бухгалтерського обліку оплати праці стосуються зниження ризиків підприємницької діяльності в цілому і формування економічно обґрунтованого порядку нарахування зарплати зокрема.

Крім усього іншого аудит зарплати передбачає:

– дослідження і оцінку впливу всіх компонентів системи оплати праці на мотивацію персоналу;

– перевірку обґрунтованості та раціональності використання різних форм і способів оцінки праці співробітників;

– пошук додаткових ресурсів підвищення продуктивності праці для досягнення стратегічних цілей компанії.

Але головна мета аудиту виплати заробітної плати - це:

– фундаментальна праця з документацією, що відбиває операції в бухгалтерському обліку по нарахуванню та виплаті зарплати;

– перевірка дотримання законодавства (трудового, цивільного, податкового);

– встановлення ступеня точності застосовуваних в організації методик обліку та оподаткування операцій з нарахування і виплати заробітної плати

– виявлення вже допущених помилок і оцінка їх впливу на достовірність звітності.

Організація аудиту оплати праці починається з складання програми і плану контрольних заходів. Традиційно аудиторська перевірка складається з трьох етапів:

– підготовка необхідних документів;

– безпосередньо сам аудит;

– узагальнення вивченої інформації та створення аудиторського висновку.

Перевірка заробітної плати має на увазі роботу не тільки з бухгалтерськими і податковими регістрами, але і з кадровими документами. Аудиторський висновок повинен містити оцінку взаємозв'язку фінансової та нефінансової документації.

Конкретні дані, які знадобляться для оцінки трудових відносин на підприємстві і дотримання законодавства, залежать від специфіки бізнесу і кадрового обліку підприємства. Але, як правило, основними документами при перевірці нарахування заробітної плати є:

– локальні нормативні акти. Саме з них починається робота аудитора - адже спочатку необхідно з'ясувати, чи існують взагалі в компанії системні документи, прямо або побічно регулюють засади оплати праці;

– штатний розклад. Від змісту цього документа безпосередньо залежить кадровий потенціал організації, а значить, і фонд оплати праці. Дуже важливо, щоб нормативний акт, що регламентує порядок і підстави для нарахування основних і стимулюючих виплат, збігався з основним стратегічним пунктам до штатного розкладу;

– трудові договори, які можуть містити індивідуальні особливості нарахування зарплати і премій працівникам;

– табель обліку робочого часу та внутрішній трудовий розпорядок. І те, і інше необхідно, щоб оцінити, наскільки відповідають доходи кожного співробітника його реальному внеску в результати економічної і виробничої

діяльності підприємства;

– положення про преміювання. Без нього не можна повноцінно провести аудит системи нарахувань. Застосовуваний в компанії порядок преміювання визначає, наскільки пропорційно винагороду за працю окремого працівника його виробничим успіхам. Спираючись на цю інформацію, інспектори в свою чергу будуть судити, чи не намагається організація піти від податків, необґрунтовано збільшивши витрати на оплату праці;

Вивчивши, хто і як працює в компанії і за якими принципами отримує зарплату, аудитор може приступити до роботи з первинними документами і зведеними регістрами, застосовуваними в компанії.

Перевірці виплати заробітної плати та формування звітних показників передує аналіз порядку нарахування заробітної плати та утримань. Аналіз фонду оплати праці передбачає і перевірку бухгалтерських проводок при нарахуванні та виплаті дивідендів.Конкретні способи обробки інформації залежать від застосовуваної методики аудиту(Додаток Г).

В ході проведення перевірки можуть бути виявлені недоліки, порушення. Серед основних: відсутність договорів (колективних і трудових); немає заяв співробітників про надання їм пільг з ПДФО; мають місце неправомірні включення для цілей оподаткування до собівартості продукції деяких витрат; виплати співробітникам, які не вказані в трудових договорах, положеннях; в базу для розрахунку страхових внесків не включаються виплати за рахунок власних коштів підприємства.

За підсумками проведення перевірки співробітники аудиторської фірми розробляють рекомендації. Розробка рекомендацій спрямована на уникнення помилок, які були виявлені в ході оцінки роботи підприємства в області розрахунків по оплаті праці.

Рекомендації стосуються не тільки методів, які використовують в своїй роботі працівники бухгалтерії з обліку праці та її оплати, а й всієї кадрової документації підприємства.

Таким чином, дослідження теоретичних основ обліку та аудиту розрахунків за виплатами працівникампоказує, що основним і суттєвим елементом трудового процесу є працівник з його майстерністю і кваліфікацією; відрахування працівникам являється складним і трудомістким процесом; виплати робітникам є одним із фундаментальних складових сукупних затрат підприємства та непростим предметом бухгалтерського обліку; одним із видів короткострокових виплат є заробітна плата. Об'єктивна незалежна оцінка операцій з оплати праці покаже, наскільки ефективно формуються витрати підприємства і чи відповідають фінансові результати його діяльності очікуванням перших осіб організації.

РОЗДІЛ 2.ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НАМПП «ВМВ»

2.1 Аналіз фінансово-господарської діяльності Малого приватного підприємства «ВМВ»

Мале приватне підприємство «ВМВ» одне з найбільших багатопрофільних підприємств в Сумській області, яке здійснює свою діяльність у сферах будівництва, промисловості, торгівлі, сфері послуг та інших.

Засновником підприємства є: Валовий Михайло Васильович. Підприємство є юридичною особою, має самостійний баланс, розрахунковий рахунок, валютний та інші рахунки в установах банків, печатку зі своєю назвою, та інші реквізити.

Головною метою діяльності підприємства є сприяння найбільш повному забезпеченню потреб населення в конкурентоздатній продукції, товарах та послугах.

МПП «ВМВ» здійснює слідуючи види діяльності:

– виробництво дерев’яних будівельних конструкцій та столярних виробів;
– будівництво будівель;
– інші види оптової торгівлі;
– роздрібна торгівля;
– виробництво, закупівля у підприємств і населення за готівку, переробка та реалізація продуктів сільського господарства;
– обслуговування сільськогосподарського виробництва;
– благодійна діяльність.

Апарат управління підприємства є системою взаємозв'язаних органів і працівників управління. На підприємстві існують постійно діючі відділи та служби, які відповідають за виконання відповідних персональних функцій на

виробництві. Працівники цих підрозділів відповідають за результати виробничої діяльності.

У верхній структурі управлінської діяльностізнаходиться посада директора. До відділів управління входять: бухгалтерія, відділ з продажу, адміністративно-господарський відділ та планово-економічний відділ. Також діє юридичний відділ.

На підприємстві затверджений колективний договір, в якому прописані всі гарантії прав працівників. Існують і затверджені правила внутрішнього трудового розпорядку, в якому прописуються порядок прийому, переводу і звільнення працівників, правила поведінки, права та обов'язки працедавця, режим робочого часу, час відпочинку працівника, оплата праці, заохочення за успіхи в роботі і правила корпоративної культури. На підприємстві існують затверджені положення: про підбір персоналу, про захист персональних даних працівників, про атестацію, про наставництво. При прийомі на роботу обов'язкові мед. огляди працівників, проводиться інструктаж по охороні праці, на кожного працівника складаються посадові інструкції.

Працівники виробничих цехів підприємства забезпечуються спецодягом. В цехах обладнані місця для прийому їжі. На підставі положення про наставництво за кожним знов прийнятим на роботу закріплюється наставник, який знайомить працівника з підприємством і допомагає освоїти трудову функцію. Всі кваліфікації, що потребують підвищення, проходять навчання, як зовнішнє так і внутрішнє.

Відділ бухгалтерії займає особливе місце в ієрархічній ланці МПП «ВМВ», оскільки супроводжував створення самого підприємства та забезпечує ефективну діяльність і на сьогоднішній день.

Організація бухгалтерського обліку – це право керівника у співпраці з обліковими працівниками. Ведення бухгалтерського обліку на малому приватному підприємстві "ВМВ" покладено на бухгалтерський відділ на чолі з головним бухгалтером. Для ведення бухгалтерського і управлінського обліку підприємство

використовує систему управління "1С: Підприємство 8.3. УТП". Використовується стандартний робочий План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій Малого приватного підприємства "ВМВ".

Обліковий підрозділ підприємства МПП «ВМВ» тісно пов’язаний з усіма іншими підрозділами підприємства, отримує від них необхідну для ведення бухгалтерського обліку та здійснення контролю документацію і надає їм економічну інформацію, здійснюючи безпосередній вплив на виконання плану постачання, виробництва та збуту продукції, рентабельність й інші економічні показники діяльності підприємства.

Управління будь-яким об'єктом вимагає перш за все знання його вихідного стану. Наприклад, недостатня фінансова стійкість може привести до нестачі коштів для фінансування поточної або інвестиційної діяльності, а надлишкова буде перешкоджати розвитку, збільшуючи терміни оборотності капіталу і скорочуючи прибуток. Обґрунтувати параметри такої стійкості дозволяє фінансовий аналіз. Він не тільки дає можливість судити про стан підприємства на даний момент, але і служить основою для вироблення стратегічних рішень, що визначають перспективи розвитку підприємства.

Важливим етапом аналізу фінансово-господарської діяльності підприємства є дослідження динамічних змін фінансово-економічних показників, назва яких має відповідати прийнятій в бухгалтерському обліку класифікації (Додаток Е).

Результати нашого дослідження дають змогу зробити наступні висновки:

– основні економічні показники діяльності підприємства у звітному періоді порівняно з базисним роком покращились.

– збільшення чистого доходу від реалізації продукції на 1185,5 тис. грн. порівняно з 2017 роком.

– збільшенні власного капіталу та власних оборотних коштів.

– зменшення кредиторської заборгованості на 14,6% порівняно з базисним роком.

Дослідити зменшення або збільшення грошових надходжень нам дозволить аналіз динаміки вартості реалізованої продукції за окремими її видами (Додаток Д).

Наше дослідження щодо динаміки та структури чистого доходу від реалізації показало, що відбулося загальне зростання суми грошових надходжень від реалізації продукції в 2018 році. Це відбулося за рахунок збільшення продажу продукції таких видів як вироби з азбестоцементу та цементу, а також меблів і освітлювального обладнання. Позитивних змін зазнала і реалізація деревини та виробів з неї.

Слід зазначити, що найбільшу питому вагу у структурі чистого доходу від реалізації продукції займає вироби з азбестоцементу та цементу – 27,33%, що у грошовому виразі складає 717,7 тис. грн., на другому місці – деревина та вироби з неї – 21,67%, що у грошовому виразі складає – 569,10 тис. грн. Третє місце посідає меблі, килими та освітлювальне обладнання – 21,13%, грошовий вираз якого становить – 554,9 тис. грн.

Щоб оцінити фінансовий стан підприємства використовують систему показників, які точноописують фінансово-господарський стан підприємства. В залежності від певної мети аналізу можна обрати відповідну кількість та характер показників, які детально описують діяльність підприємства за такими ознаками, як майновий стан, ліквідність підприємства та платоспроможність, фінансова стійкість, ділова активність та рентабельність підприємства.

Аналізування ліквідності виявляється не тільки в тому, щоб провести оцінку ліквідності підприємства, активів та джерел їх формування, а й для того, щоб провести удосконалення, спрямовані на поліпшення цих фінансово-економічних показників. Аналіз ліквідності балансу підприємства дає змогу знайтибільш важливі аспекти тавразливі позиції в діяльності суб’єкта господарювання і показує, в яких напрямках потрібно проводити таку роботу, щобпокращити фінансовий стан підприємства.

Враховуючи правило зростаючої ліквідності розрізняють три рівні

платоспроможності підприємства: грошову, розрахункову та ліквідну.

Оцінку ліквідності та платоспроможності підприємства проводять за показниками, які наведені в таблиці 2.1

Таблиця 2.1– Оцінка ліквідності та платоспроможності підприємства за 2016-2018рр.

Показник	Рік			Середній темп росту(приросту)	Критичне значення
	2016	2017	2018		
Коефіцієнт грошової платоспроможності(абсолютної ліквідності	0,51	0,33	0,17	-50,5	0,2-0,3
Коефіцієнт розрахункової платоспроможності (швидкої ліквідності	2,27	2,12	2,04	-3,77	0,7-0,8
Коефіцієнт ліквідної платоспроможності (покриття)	3,06	3,78	4,54	+20,1	>1
Чистий оборотний капітал, тис. грн.	658	952,6	1295,9	+28,36	>0

Розрахунок показників ліквідності та платоспроможності показав, що коефіцієнт грошової платоспроможності (абсолютної ліквідності) у 2017 р. склав 0,33, а на кінець 2018 р. знизився до 0,17, тобто в два рази. Однак показник знаходиться в межах критичного значення. Це свідчить, що підприємство поки що в змозі негайно ліквідувати короткострокові зобов’язання, однак лише 17% короткострокової заборгованості. Ліквідні активи протягом періоду дослідження складають більше 20% від зобов’язань підприємства – це свідчить про профіцит вільних грошових коштів.

Порівняльними показниками темпів фінансової незалежності є фінансові показники, які розраховуються за співвідношенням балансу між показниками активів і зобов’язань. Аналіз співвідношень здійснюється шляхом порівняння їх значимості до стандартів і вивчення їх динаміки протягом декількох років. Важливим показником в діяльності підприємства є оцінка фінансової стійкості, що характеризується стабільністю функціонування підприємства дивлячись з позиції

довготривалоїперспективи. Для оцінки фінансової (ринкової) стійкості підприємства використовують показники, наведені в діаграмі (Додаток Ж).

Важливою складовою аналізу фінансово-господарський діяльності підприємства будь-якої сфери діяльності й форми власності є оцінка його рентабельності (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Показники рентабельності підприємства 2016-2018рр.

Показники	Рік			Відхилення (+,-) 2017р. від 2018р.	Середній темп росту (приросту)
	2016	2017	2018		
Рентабельність діяльності, %	1,05	1,07	1,1	0,03	+2,8
Рентабельність виробництва продукції, %	22,92	34,68	26,66	-8,02	-23,12
Рентабельність власного капіталу, %	7,6	5,66	4,12	-1,54	-27,21
Рентабельність активів, %	7	5,25	3,82	-1,43	-27,23

Рентабельність – це відносний показник ефективної діяльності функціонуючих підприємств, що показуєспіввідношення отриманого прибутку з існуючими або використаними ресурсами. Показники рентабельності характеризують здатність понесених витрат, тобто використаних ресурсів, окупитися, що є ключовим факторомдля майбутньої діяльності підприємства.

Таким чином, проведений аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства за три роки показав, щофінансову стійкість Малого приватного підприємства «ВМВ» можна вважати задовільною.Протягом 2018 року спостерігається позитивна динаміка збільшення чистого доходу від реалізації продукції на 1222,5 тис.грн., однак разом з тим спостерігаємо зменшення чистого прибутку на 57,5 тис. грн. порівняно з попереднім роком. Позитивним є і той факт, що спостерігається позитивна динаміка щодо погашення кредиторської заборгованості на 17,2 тис. грн. Однак негативним вважаємо зменшення коефіцієнту грошової та розрахункової платоспроможності.

Дані розрахованих показників фінансової стійкості свідчать, що фінансовий стан підприємства поки що є стійким, але на кінець 2018 року спостерігається його поступове зниження. Загалом результат дослідження показників фінансової стійкості задовільний. Однак, якщо звертати увагу на коефіцієнт автономії та фінансової стійкості, то можна прослідкувати хоча і не значним але поступовим зменшенням цих показників. Коефіцієнт маневреності власного капіталу і його позитивна динаміка свідчить про достатність власних фінансових ресурсів для фінансування необоротних активів та частини оборотних. Веде до підвищення фінансової стійкості.Зростання коефіцієнту забезпеченості запасів власними оборотними коштами свідчить про підвищення стійкості підприємства в середньостроковій перспективі і про зниження залежності від короткострокових джерел фінансування.

2.2 Первинний, аналітичний облік виплат працівникам

Суттєвими частинами організації заробітної плати є форми та системи, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та кінцевими результатами, як індивідуальними так і колективними.

Мале приватне підприємство «ВМВ» використовує почасову форму оплати праці (місячну оплату). Місячна оплата - виходячи з окладу і кількості робочих днів за графіком і фактично відпрацьованих.

На Малому приватному підприємстві «ВМВ»не має відділу кадрів, ці повноваження перекладені на відділ бухгалтерії. Відділ бухгалтерії веде облік особового складу та використання робочого часу працівників підприємства. Обліку підлягають всі працівники всіх підрозділів, незалежно від робіт, що вони виконують, та посади, що обіймають. Для забезпечення первинного обліку розрахунків з оплати праці Мале приватне підприємство «ВМВ» використовує типові форми первинних документів (Додаток К).

З обліку особового складу на підприємстві використовуються такі

типові форми первинних документів:

– «Наказ(розпорядження) про прийом на роботу» ;
– «Особова картка»;
– «Наказ (розпорядження) про надання відпустки»;
– «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору».

Форма №1 «Наказ про прийом на роботу» використовується для обліку прийнятих на роботу працівників, даний наказ заповнюється у бухгалтерії Малого приватного підприємства «ВМВ».

Підписанийдиректором, проект наказу в деяких індивідуальних випадках є направленням на переговори та пропуском на місце майбутньої роботи для ознайомлення з умовами роботи. Керівниквідділу робить висновок проможливість прийняття на відповідну роботу: на зворотній стороні наказу вказується, чи може бути прийнятий на роботу та чи підходить для даної вакансії той, хто наймається і вказується тривалість строку випробування. Згода працівника з умовами праці, результат переговорів, відмітки про проходження інструктажу з техніки безпеки та інші відмітки вказуються на зворотній стороні даної форми.

Проект наказу про прийом на роботу певного працівника, яким встановлюють розмір окладу, підписується у відповідній службі Малого приватного підприємства «ВМВ» для того щоб підтвердити вакантну посаду та оклад, який встановлюється штатним розписом. Затверджений та підписаний директором підприємства наказ надається працівнику для ознайомлення та підпису.

На підставі підписаного наказу про працевлаштування бухгалтерія заповнює первинний обліковий документ під назвою "Особова картка" (форма №2), цей документ містить загальну інформацію, таку як ім'я, прізвище та по батькові, рік та місце народження, освіта майбутнього працівника , спеціальність та кваліфікація диплома, дата та причина звільнення з останнього місця роботи, сімейний стан, серія та номер паспорта, домашня адреса та номер телефону. В особовій картці також

вказується інформація про військові записи. На зворотному боці картки є примітки про призначення, переведення працівника, надання йому відпустки, звільнення. Надалі особова картка використовується для обчислення середньої заробітної плати, а також для запису всіх відрахувань працівника із наданих йому виплат.

На Малому приватному підприємстві «ВМВ» згіднозатвердженого наказу про прийом на роботу працівники бухгалтеріїнадають працівникові табельний номер, роблять відповідний запис у трудовій книжці про прийняття людини на роботу, відкривають особовий рахунок в відповідному банку. На даний момент трудова книжка є основним документом протрудову діяльність працівника,тобто всі попередні місця роботи певної людини. Працівникам, які тільки починають працювати, трудова книжка оформлюється не пізніше п'яти днів після прийому на роботу.

При звільненні працівників з Малого приватного підприємства «ВМВ» бухгалтер видає «Наказ про розірвання трудового договору» (форма № 4) в одному примірнику. Наказ підписує начальник відділу та керівник підприємства. У розділі «Довідка про нездані майново-матеріальні та інші цінності» бухгалтер робить примітки про цінності, які рахуються за працівником. Виплата вихідної допомоги виплачується не менше середньомісячного заробітку у разі припинення трудового договору.

Проводиться кінцевий розрахунок з працівником, тобто він отримує заробітну плату за відпрацьований час протягом звітного місяця, та компенсацію за невикористану відпустку. На основі наказу про припинення трудового договору бухгалтерія підприємства робить розрахунок із працівником.

Облік робочого часу та контроль за станом трудової дисципліни на підприємстві здійснюється за допомогою ведення табелю. Суть його ведення полягає у щоденному обліку появи працівників на роботі, відпустці, затримках та неявці, а також понаднормових робіт. Для обліку використання робочого часу всіх категорій працівників, для контролю за дотриманням

працівниками встановленого режиму робочого часу на Малому приватному підприємстві «ВМВ» використовується «Табель обліку робочого часу» (форми №5). Прізвища всіх працівників фіксуються у табелі. Керівниками відповідних підрозділів ведеться табель щодо кожного працівника. Пізніше повністю заповнений табель з підписами цих осіб передають до бухгалтерії. Там заступник головного бухгалтера формує загальний табель для всіх працівників підприємства. Кінцевий табель показує кількість відпрацьованих годин кожного працівника, відсутність деяких на роботі. В кінці місяця в табелі для кожного працівника розраховується і вказується загальний облік робочого часу, кількість прогулів з різних причин, інші неявки, а також фактично відпрацьований час. Включення та виключення працівників із табелю базується на первинних документах з обліку персоналу.

Для працівників, які працюють на погодинній оплаті праці, табель є основним джерелом для нарахування заробітної плати. У той же час, як для працівників з погодинною оплатою праці, так і для працівників які працюють за сумісництвом, табель є основою для аналізу та контролю використання робочого часу на Малому приватному підприємстві "ВМВ". Тривалість роботи не повинна перевищувати 40 годин на тиждень. Перед вихідними та державними святами тривалість робочого часу скорочується на 1 годину [17].

Звіт з праці – це документ, який містить інформацію про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників. Для складання звіту за цією формою використовують первинні облікові документи.

Обов’язковими є такі виплати працівникам Малого приватного підприємства «ВМВ»як лікарняні та відпускні.

Після обробки первинних документів по обліку відпрацьованого часупрацівниками підприємства(вони подаються заповнені вручну керівниками відділів) та іншої вихідної інформації для розрахунків по оплаті праці на Малому приватному підприємстві «ВМВ» використовується електрона «Розрахунково-платіжна відомість».

Розрахунково-платіжні відомості виконують дві функції:

– за допомогою їхробляться розрахунки з працівниками;

– це аналітична форма обліку рахунку 66«Розрахунки за виплатами працівникам».

Всі вищезазначені обробки на Малому приватному підприємстві здійснюються автоматизовано за допомогою програми «1С:Підприємство УТП».

Перелік показників з обліку праці та її оплати, адаптований до потреб аналітичного і синтетичного обліку та складання звітності з праці, наведено у табл.2.3.

Таблиця 2.3 – Перелік показників з обліку заробітної плати Малого приватного підприємства «ВМВ»

Назва показників		Призначення показників	Носії інформації
Умовно постійні	Умовно змінні		
• Назва структурного підрозділу; • Прізвище, ім'я та по батькові працівника; • Ідентифікаційний номер; • Табельний номер; • Посада, робоча професія; • Посадовий оклад, тарифна ставка; • Нормативи утримань за видами.	➢ Платіжний період; ➢ Кількість відпрацьованих днів; ➢ Кількість відпрацьованих годин.	✓ Для обліку відпрацьованого робочого часу; ✓ Для нарахування заробітної плати працівникам за платіжний період; ✓ Для виплати заробітної плати; ✓ Для обліку поточної заборгованості з оплати праці.	▪ Відомість обліку працівників підрозділу; ▪ Штатний розпис; ▪ Табель обліку відпрацьованого робочого часу; ▪ Розрахунково-платіжна відомість працівника; ▪ Розрахунково-платіжна відомість зведена; ▪ Звіт з праці.

Як видно з таблиці, показники поділяють на умовно постійні, що у незмінному вигляді використовуються протягом тривалого часу, і змінні, які щомісячно вводяться у систему обліку з метою нарахування заробітної плати. Всі носії інформації які використовуються Малим приватним підприємством «ВМВ» знаходяться в електронному вигляді в програмі «1С:Підприємство УТП». Лише дані табелів обліку відпрацьованого часу переносяться у комп'ютер, оскільки ці відомості надходять від керівників підрозділів заповнені кожним самостійно від руки.

Відрахування із заробітної плати - це суми, на які зменшується сума заробітної плати при її виплаті. До цих утримань належать: податок на доходи фізичних осіб (ПДФО); військовий збір (ВЗ); інші неподаткові відрахування,наприклад аліменти.

Дані щодо оплати праці збираються щомісяця для кожного магазину, служб підтримки та підрозділів шляхом групування прізвищ працівників за категоріями на основі існуючих методологій та відповідної первинної документації. На Малому приватному підприємстві "ВМВ" розрахунково-платіжна відомість є основою для нарахування та виплати заробітної плати.

Вона включає інформацію про всі збори, види платежів, такі як неповний робочий день, погодинна робота, понаднормова робота; для всіх відрахувань, таких як аванси, фонди соціального страхування, фонди зайнятості. В кінці є стовпці: сума, яку потрібно сплатити, та примітка про видачу. Виплати, не включені до фонду оплати праці працівників, які враховуються при обчисленні їх середніх сум, не включаються до розрахункового звіту, такі як одноразові виплати та добові або пенсії.

Мале приватне підприємство «ВМВ» починаючи з кінця 2017 року перейшло на автоматизовану систему, всі розрахунки по виплатам працівникам ведеться в програмі «1С:Підприємство УТП 8.3». Нарахування виплат працівникам відбувається за наступним алгоритмом: на підставі табелю використання робочого часу по всім працівникам на місяць робиться нарахування заробітної плати, після чого програма формує платіжну відомість. На підставі платіжної відомості автоматизована система створює видатковий касовий ордер для тих, хто отримує виплату з каси підприємства, а для всіх інших перерахування відбуваються на особистий банківський картковий рахунок. Після чого бухгалтерія роздруковує платіжні відомості, розрахункові листки працівникам, розрахунково-платіжну відомість та звіт відрахувань в фонди.

Отже, з вище викладеного можна зробити висновок, що Мале приватне підприємство "ВМВ" використовує почасову форму оплати праці - місячну

оплату. Для обліку використання робочого часу всіх категорій працюючих, для контролю за дотриманням працюючими встановленого режиму робочого часу в Малому приватному підприємстві «ВМВ» використовують «Табель обліку використання робочого часу» (форми №5). Заступник головного бухгалтера формує загальний табель на всіх працівників підприємства. У табелі позначається кількість відпрацьованих годин кожним працівником, неявки на роботу.Після розрахункової обробки первинних документів по обліку виробітку, відпрацьованого часу та іншої вихідної інформації для розрахунків по оплаті праці на Малому приватному підприємстві «ВМВ» використовується «Розрахунково-платіжна відомість».

2.3 Організація синтетичного обліку виплат працівникам

Мале приватне підприємство "ВМВ" має погодинну оплату праці, де розмір заробітку визначається шляхом множення кількості відпрацьованих годин за місяць на тарифну ставку з надбавкою та з урахуванням доплат. Доплати за роботу у святкові та неробочі дні визначається окремо. Так, оплата праці у святкові та неробочі дні визначається множенням кількості відпрацьованих годин на погодинну тарифну ставку оплати праці та на коефіцієнт доплати праці (наприклад - 0,4).

Для адміністративного персоналу підприємства використовується денна оплата праці, тобто фіксований місячний посадовий оклад, тому розмір заробітку визначається діленням суми заробітної плати на кількість робочих днів в звітному періоді на стандартну тривалість місяця і множенням на кількість фактично відпрацьованих днів.

При обчисленні зарплати для всіх категорій персоналу важливо враховувати всі виплати, які повинні бути включені до основної та додаткової зарплати, та інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Доплати та премії є складовими заохочувальних(стимулюючих) виплат, які заохочують певні категорії працівників до високоякісної та

висококваліфікованої роботи. Однак на Малому приватному підприємстві «ВМВ» вони відсутні.

Для фіксації даних про господарські операції застосовуються регістри бухгалтерського обліку. Вони є невід'ємною частиною належного інформаційного забезпечення облікового процесу, їх зручність і функціональність значною мірою визначає інформативність та ефективність облікової системи підприємства.

Згідно з діючими положеннями синтетичний і аналітичний облік виплат працівникам на Малому приватному підприємстві «ВМВ» здійснюється у автоматизованій програмі «1С:Підприємство УТП».

Розрахунки за виплатами працівникам на Малому приватному підприємстві ведуться на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». На даному рахунку ведеться узагальнення всієї інформації про розрахунки з оплати праці з працівниками підприємства за всіма її видами.

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» має такі субрахунки:

661 «Розрахунки за заробітною платою»;

663 «Розрахунки за іншими виплатами».

На першому субрахунку відображають суми нарахованої заробітної плати працівникам підприємства. За кредитом субрахунку 661 обліковуються суми нарахованої заробітної плати. За дебетом субрахунку 661 відображають виплачені суми і всі види утримань із оплати праці. На другому субрахунку відображають суми допомоги по вагітності та пологах і винагорода по цивільно-правових договорах.

Сальдо по кредиту рахунка 66 відображає суму, яку потрібно виплатити працівникам підприємства за заробітною платою.

Відображення нарахованих виплат працівникам на витрати підприємства можна здійснювати трьома способами, однак Мале приватне підприємство «ВМВ» використовує рахунки тільки 9 класу.

Мале приватне підприємство «ВМВ» відображає нарахування виплат за допомогою рахунків тільки 9-го класу.

На малому приватному підприємстві рахунок «Основні засоби» передбачає, що до первісної вартості основних засобів включають витрати на оплату праці за роботи, пов’язані з установленням, монтажем, налагодженням основних засобів, а такождоведенням основних засобів до стану, в якому вони придатні для використання в запланованих цілях. Витрати на оплату праці працівників, які виконують вантажно-розвантажувальні роботи та транспортування запасів, входять до складу первісної вартості запасів, придбаних за плату «Запаси»).

У виробничу собівартість продукції (робіт, послуг) заробітна плата включається в прямі та в розподіл змінних і постійних загальновиробничих витрат. Прямі витрати на оплату праці включають заробітну плату та інші виплати працівникам, які займаються виробництвом товарів, виконанням робіт або наданням послуг, які можуть бути безпосередньо віднесені до конкретної статті витрат. Такі витрати відображаються в дебеті рахунку 23 "Виробництво".

Загальновиробничі витрати включають в себе заробітну плату підрозділу управління магазинами; оплата праці працівників, які займаються вдосконаленням технології та організації виробництва, підвищенням якості продукції, підвищенням її надійності; винагорода виробничого персоналу. Наступні витрати відображаються за дебетом рахунку 91 "Загальновиробничі витрати".

Витрати підприємства на оплату праці, які пов'язані з операційною діяльністю підприємства, але не включаються до виробничої собівартості продукції, поділяються на:

– адміністративні витрати (рахунок 92);
– витрати на збут (рахунок 93);
– інші операційні витрати (рахунок 94).

Порядок відображення в обліку операцій, пов'язаних з нарахуванням

заробітної плати, на Малому приватному підприємстві «ВМВ» представлено в таблиці (Додаток М).

Наприкінці місяця після внесення дебетових та кредитових залишків у Головну книгу, дані із Головної книги включаються до четвертого розділу зобов'язань балансу «Поточні зобов'язання».

Мале приватне підприємство «ВМВ» дотримується законодавства про оплату праці, виплачує заробітну плату два рази на місяць. Заробітна плата складається із двох частин: заробітної плати за першу половину місяця («аванс») 22 числа кожного місця та за другу половину місяця (заробітна плата) 7 числа наступного місяця.

Таблиця 2.4– Бухгалтерські проведення по утриманнях із заробітної плати Малого приватного підприємства "ВМВ"

№ п/п	Господарська операція	Дт	Кт
1	Утримання податку на дохід фізичних осіб (ПДФО) 18%	661	641
2	Утримується військовий збір 1,5%	661	642
3	Утримання із заробітної плати: - аліментів;	 661	 685
4	Перерахування аліментів Виконавчій службі	685	311
5	Утримані із заробітної плати перевитрачені підзвітні суми	661	372

Бухгалтерський облік забезпечує точний облік виконаної працівником роботи та облік витрат на заробітну плату у встановленому порядку. Гроші на виплату зарплати працівникам, які отримують її в касі підприємства отримують за допомогою чека розрахункового рахунку в банку. Поряд із чеком підприємство представляє банку всі необхідні платіжні документи для переказів іншим організаціям та особам, на користь яких пройшли відрахування із зарплати. Тім працівникам, які отримують заробітну плату на особисті карти в певному банку,підприємство перераховує на персональні банківські рахунки. Однак,не зважаючи на це, на Малому приватному підприємстві «ВМВ» немає резерву відпусток та премій, економічна суть яких полягає в тому, щоб розподілити витрати рівномірно протягом року і,

таким чином, не спотворити звітність, особливо в пікові періоди виплат, наприклад, влітку.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ МПП «ВМВ»

3.1 Удосконалення організації обліку виплат на Малому приватному підприємстві «ВМВ»

Облікова політика Малого приватного підприємства "ВМВ" сформована таким чином, що містить лише обов'язкові положення, щодо ведення бухгалтерської діяльності. Протягом 25 років існування компанії, наказ про облікову політику змінювався лише зі змінами в законодавчих актах і не більше. За цей час Мале приватне підприємство зазнало багатьох змін, як якісних так і кількісних. Особливої уваги заслуговує організація обліку виплат працівникам, оскільки кількість працюючих на підприємстві з роками виросла з 10 до 30 осіб. Однак жодних шляхів удосконалення в напрямку виплат працівникам розроблено не було.

Було прийнято рішення внести зміни до Наказу про облікову політику Малого приватного підприємства «ВМВ» від 02 січня 2014 року. А саме, до пункту 16 «Оплата праці» додати такі положення:

16.2 – Затвердити резерв відпусток – для всього працюючого персоналу підприємства. Визначити метод відображення в обліку витрат діяльності – з використанням рахунків класу 4 «Власний капітал та забезпечення зобов’язань». На основі ознайомлення з графіком відпусток та інших необхідних документів створити «Відомість з резерву відпусток».

16.2 – Затвердити резерв премій – для всього працюючого персоналу підприємства. Визначити метод відображення в обліку витрат діяльності – з використанням рахунків класу 4 «Власний капітал та забезпечення зобов’язань». На основі ознайомлення первинних документів створити «Відомість з резерву премій».

Оскільки резервування відпусток та премій є не обов'язковим для малих підприємств, воно є відсутнім і на Малому приватному підприємстві

«ВМВ». Пропонуємо розробити резерв відпусток, премій та вдосконалити виплати шляхом стимулюючої функції(рис. 3.1).

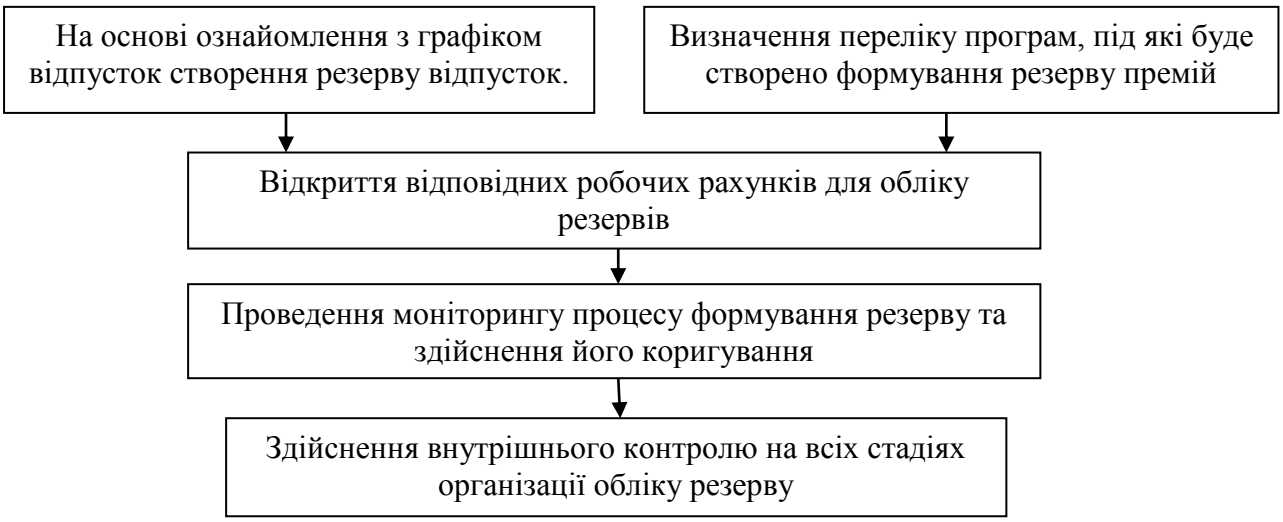

Рисунок 3.1 – Етапи удосконалення обліку виплат працівникам на Малому приватному підприємстві «ВМВ»

Для обліку резерву на оплату відпусток використаємо окремий субрахунок 471 «Забезпечення виплат відпусток», на якому зазвичай ведеться облік руху та залишків коштів на оплату чергових відпусток працівникам. Величину річного резерву на оплату відпусток визначимо з огляду на суму, яку необхідно витратити на оплату відпусток, враховуючи соціальні відрахування до фондів соціального страхування, протягом року. Це будуть щомісячні нарахування до резерву на оплату відпусток пропорційно сумі нарахованої заробітної плати (Додаток Н).

Крім заробітної плати, на торговельних підприємствах працівникам виплачують премії, які належать до фонду оплати праці. Слід відмітити загальну рису зазначених премій – залежність від обсягу товарообороту. Тому товарооборот не може бути щомісячно однаковим, відповідно і суми премій будуть коливатися. З метою рівномірного розподілу витрат на виплати премій працівникам і відображення в обліку адекватної інформації, виникає необхідність формування резерву на виплату премій. Величину річного резерву на виплату премій визначимо на основі суми, яку необхідно

витратити на виплату премій, у розрізі їх видів, враховуючи соціальні відрахування до фондів соціального страхування, протягом року. На нашу думку, розмір щомісячних нарахувань до резерву на виплату премій потрібно визначити пропорційно до суми нарахованої заробітної плати. Таким чином, принципово важливим у порядку розрахунку щомісячних нарахувань до резерву на виплату премій є визначенняпланової річної суми на виплату премій і визначення порядку формування резерву на соціальні відрахування з витрат на виплату премій(Додаток П).

Підсумовуючи вищевикладене, пропонується до існуючої редакції Плану рахунків і Інструкції по його застосуванню в частині обліку резервів по розрахунках з працівниками з оплати праці внести такі зміни: субрахунку 471 «Забезпечення виплат відпусток» надати нову назву – «Резерв виплат відпусток», оскільки для обліку премій передбачено використання субрахунку 477 «Забезпеченняматеріального заохочення», пропонуєтьсяперейменувати його на «Резерв матеріального заохочення» з метою досягнення однорідності визначень при обліку резервів і уникнення плутанини та проблем на практиці. Кореспонденція рахунків на Малому приватному підприємстві «ВМВ» матиме наступний вигляд(табл.3.1).

Таблиця 3.1– Бухгалтерські проведення обліку резерву матеріального заохочення та виплат відпусток Малого приватного підприємства "ВМВ"

№ п/п	Господарська операція	Дт	Кт
1	Нараховано резерв на оплату відпусток	91,92,93	471
2	Нараховані за рахунок резерву відпускні	471	661
3	Нараховано ЄСВ на відпускні які виплачуються за рахунок резерву;	471	651
4	Нараховано резерв на оплату премій;	91,92,93	477
5	Нараховані за рахунок резерву преміальні	477	661

В сучасних умовах господарювання одним з найважливіших чинників підвищення ефективності праці є вдосконалення організації її оплати. Завдання організації заробітної плати на Малому приватному підприємстві

"ВМВ" частково більше відповідають інтересам працедавця ніж інтересам працівника, тому є необхідним забезпечення зростання заробітної плати при зниженні її витрат на одиницю продукції та гарантії підвищення оплати праці кожного працівника в міру зростання ефективності діяльності підприємства загалом.

Робота над вдосконаленням нормування праці в нових умовах повинна бути максимально спрямована на поліпшення якості стандартів, перш за все, на забезпечення рівного напруження стандартів для всіх видів робіт (ручних, механізованих тощо) та для всіх груп працівників (робітники, спеціалісти, менеджери). Рівна напруженість норм у різних галузях виробництва досягається або шляхом встановлення рівних чи близьких у числовому виразі коефіцієнтів напруги для окремих елементів робочого процесу (прийом, експлуатація тощо) або видів робіт, або шляхом врахування норм певного рівня трудомісткості. Для малого приватного підприємства «ВМВ» можна вдосконалити оплати праці за рахунок стимулюючої функції тарифної оплати.

Це обумовлено ти, що останні пів року підприємство МПП «ВМВ» потерпає від плинності кадрів, основним мотивом якого є низька заробітна плата, пов’язана з поганою організацією праці і виробництва. Так, за другу половину 2018 року на підприємстві звільнилися 2 працівника адміністративного персоналу: головний бухгалтер та його зам. та 5 працівників основного. Як наслідок відбулося зниження економічних та фінансових результатів, підвищення завантаженості персоналу та багато іншого. Погіршення виробничих показників на Малому приватному підприємстві «ВМВ»це в першу чергу втрачений прибуток через повільне входження в курс початківців, зниження продуктивності праці. Оскільки головним резервом підвищення ефективності праці є підвищення ефективності робочого часу, отже слід вжити наступних заходів для покращення системи оплати праці та підвищення її ефективності на підприємстві:

– оновити систему оплати праці підприємства шляхом впровадження ефективної системи оплати праці, тобто преміювання працівників за високі результати праці на підприємстві;

– знизити доплати працівникам за виправлення браку.

Так, на Малому приватному підприємстві «ВМВ»потрібно запровадити нову модель мотивації та стимулювання працівників замість однієї виплати в кінці року (так званої «тринадцятої зарплати»), яка не виконувала своїх функцій і до того, оскільки нараховувалась у розрахунку 100 грн. за рік роботи на підприємстві. Суттєва різниця нового підходу до преміювання працівників загалом випливає з того, що встановлюється пряма залежність розміру премії від трудового внеску, рівня кваліфікації та досвіду роботи працівника.

Після більш детального аналізу ми вважаємо за доцільне, крім запропонованих видів преміювання, ввести такі види преміювання:

– одноразова винагорода за результатами праці за рік;

– преміювання за інші досягнення в роботі.

Потрібно зауважити, що одноразова винагорода за результатами праці за рік виплачується залежно від стажу роботи і розміру середньомісячної заробітної плати при умові того, що якісно виконано планові показники.

Важливо, що для керівника підприємства та спеціалістів його службовців розмір премії за основні результати діяльності визначається у відсотках до його фонду заробітної плати, яка нарахована, виходячи з посадових окладів за штатним розписом, і не може перевищувати максимального розміру 0,5 посадового окладу в розрахунку на місяць.

При стажі роботи менше, ніж один рік, винагорода не виплачується. Для цього була розроблена шкала розмірів винагород, враховуючи стаж роботи працівників (табл. 3.2).

Таблиця 3.2– Умовна шкала розміру винагороди за рік при відповідному стажі роботи (для всіх працівників підприємства)

Стаж безперервної роботи на підприємстві	Розміри винагороди, % до середньомісячної заробітної плати
До 1 року	Не виплачується
Від 1 до 3 років	10
Від 3 до 5 років	15
Від 5 до 10 років	25
Від 10 до 15 років	30
Від 15 років до 20 років	35
Від 20 років і більше	40

Завдяки впровадженню цієї бонусної системи в майбутньому компанія понесе додаткові витрати у розмірі 4,8% (середня премія) від фонду оплати праці у звітному періоді. Але продуктивність зросте на 1,81%.

Розрахуємо ефект від запропонованого заходу за допомогою табл. 3.3.

Таблиця 3.3 – Ефект від оновлення системи оплаті праці на Малому приватному підприємстві «ВМВ»

Показник	Базовий період	Проектний період	Відхилення	
			абсолютне, тис. грн.	відносне, %
1. Товарна продукція, тис. грн.	9864,1	10347,4	483,3	4,89
2. Собівартість товарної продукції, тис. грн.	6625,1	7280,4	655,3	9,89
3. Фонд оплати праці, тис. грн.	1067,9	1119,2	51,3	4,8
4. Продуктивність праці, тис. грн.	8912,4	9964,6	1052,2	1,81
5. Прибуток, тис. грн.	8391,6	9004,1	612,5	7,3

Як бачимо з табл. 3.2 при зростанні фонду оплати праці на 4,8% також підвищується й обсяг товарної продукції порівняно з попереднім роком на 483,3 тис. грн., а це призводить до зростання собівартості товарної продукції на 655,3 тис. грн. Продуктивність праці в проектний період буде становити 9964,6 грн., що на 1052,2 грн. більше, ніж у базовому періоді. У свою чергу, прибуток у проектний період зросте на 7,3% порівняно з базовим роком. Як видно з розрахунків, упровадження оновленої системи преміювання є досить ефективним на Малому приватному підприємстві «ВМВ».

Ефект від оновлення системи оплати праці є досить ефективним, оскільки продуктивність праці зростає, а отже, і прибуток має тенденцію до зростання порівняно з попереднім роком.

Наступне вдосконалення стосується врахування браку. Брак увиробництві - це продукція чи роботи, які не відповідають вимогам і не підходять для прямого використання або потребують подальшої обробки.

На Малому приватному підприємстві «ВМВ» бракований товар поділяється на два типи – це той, що підлягає переробці і той, що відносять до відходів. Виправлення браку є затратним.Розрахунок витрат на виправлення браку визначається виходячи із діючих норм виробництва та цін.

На малому приватному підприємстві «ВМВ» якщо для виправлення дефектів продукції, які відбулися з вини робітника, і для усунення потрібні лише трудові витрати, акт не складається і наряд на виправлення дефекту не виписують, а робота приймається лише після її усунення. Якщо дефект виправляється працівником, який не винен у його походженні, то виписують наряд, на якому ставлять штамп «Усунення браку».

У 2018 р. доплати працівникам за виправлення браку становили 12,3 тис. грн, що порівняно з 2017 р. більше на 4,6 тис. грн, а порівняно з 2016 р. – на 7,1 тис. грн. Це свідчить про певне зростання неефективного використання виробничих ресурсів. На першому етапі доцільно припинити оплату працівникам за виправлення браку.

З метою посилення в працівників відповідальності за якість праці та стимулювання бездефектної роботи на Малому приватному підприємстві "ВМВ" у столярному та меблевому цехах потрібно ввести «Накладну з якості»(Додаток Р). Оцінка роботи праці робітників відбувається згідно двох показників: приймання продукції за першою подачею та відсутність коментарів з боку представника замовника. Будь-яке порушення цих показників фіксується позначкою у «Накладній з якості». Якщо протягом місяця працівник виготовляв продукцію без порушення якості, він отримує

одноразову винагороду у розмірі 7% від зарплати з фонду оплати праці. Однак при наявності більш ніж три порушення протягом кварталу у документі з якості, необхідно працівника направити на підвищення кваліфікації та сертифікацію. Як показала практика, така форма стимулювання якісної праці є виправданою: на виробництві зростає трудова, виконавча та технологічна дисципліна і матеріальний інтерес.Отже, розрахунок ефекту від запропонованого заходу свідчить, що резервом буде скорочення витрат на доплати працівникам за виправлення браку, тобто собівартість продукції може знизитись на 12,3 тис. грн.

Отже з вище викладеного, можна зробити висновки. Незважаючи на те, що підприємство понесе невеликі додаткові витрати для підвищення заробітної плати, вони компенсуються майбутнім зростанням продуктивності праці, тобто доходу підприємства.

Можна зробити висновок, що впровадження запропонованих заходів на Малому приватному підприємстві "ВМВ" може дати позитивні результати, які, свою чергу, позитивно впливатимуть на використання трудових ресурсів підприємства та прибутковість діяльності підприємства загалом.

3.2 Удосконалення внутрішнього аудиту виплат працівникам Малого приватного підприємства «ВМВ»

Служба внутрішнього аудиту, якщо вона є, фактично є очима і вухами керівництва підприємства. Існує закономірність, що виражається пропорційно: чим більша організація, тим ширша номенклатура її діяльності, тим менше можливостей у топ-менеджменту (директорату, ради засновників і т. п.) безпосередньо перевіряти, що відбувається на підприємстві: як ведуться технологічні процеси, працює логістика, бухгалтерський відділ, відрегульована складська діяльність, функціонують різні служби, від правової до служби безпеки. В кінцевому підсумку мета аудиту - підвищення рентабельності за рахунок зниження внутрішніх витрат. В першу чергу

аудиторська служба повинна приносити (за рахунок своїх перевірок) доходу більше, ніж витрат на її утримання.

На Малому приватному підприємстві «ВМВ» аудит не ведеться, тому пропонуємо відкрити посаду внутрішній аудитор. Неоднозначне положення справ часто є причиною або наслідком порушення трудового та цивільного законодавства, а також відсутність ефективної системи оплати праці. Рекомендації фахівців в ході аудиту бухгалтерського обліку виплат працівникам стосуються зниження ризиків підприємницької діяльності в цілому і формування економічно обґрунтованого порядку нарахування зарплати зокрема.

Аудит виплат працівникам на Малому приватному підприємстві «ВМВ» передбачатиме: дослідження і оцінку впливу всіх компонентів системи оплати праці на мотивацію персоналу; перевірку обґрунтованості та раціональності використання різних форм і способів оцінки праці співробітників; пошук додаткових ресурсів підвищення продуктивності праці для досягнення стратегічних цілей підприємства.

Однак головною задачею, яка стоятиме перед аудитором Малого приватного підприємства «ВМВ» з виплат працівникам - це: фундаментальна праця з документацією, що відбиває операції в бухгалтерському обліку по нарахуванню та виплаті зарплати; перевірка дотримання законодавства (трудового, цивільного, податкового); встановлення ступеня точності застосовуваних в організації методик обліку та оподаткування операцій з нарахування і виплати заробітної плати; виявлення вже допущених помилок і оцінка їх впливу на достовірність звітності, а, отже, і реакцію податкової.

Першочерговою задачею внутрішнього аудитора Малого приватного підприємства «ВМВ» є вироблення загального плану, а також і аудиторської програми, в якому визначені обсяги, види і послідовність процедур аудиту. Це допоможе аудитору сформувати об'єктивне і достовірне судження про бухгалтерську звітності підприємства. Отже внутрішній аудит із виплат

працівникам на Малому приватному підприємстві «ВМВ» буде відбуватися в декілька етапів.

Перший етап - перевірка правомірності і дотримання законів в області трудових відносин на Малому приватному підприємстві «ВМВ». Це робиться для того щоб з'ясувати наскільки працівники виконують свої права і обов'язки, внаслідок таких методів придбання аудиторських доказів, як контроль готівки і достовірності оформлення локальних нормативних документів, наказів про прийнятті на роботу, договорів праці, наказів про припинення роботи співробітників.

Другий етап - виявлення правильності нарахування зарплати, розцінок праці, різних компенсаційних виплат, а також справжності оформлення бухгалтерських документів з праці на Малому приватному підприємстві «ВМВ». Це необхідно для того щоб дізнатися на підставі чого виникли ці нарахування, їх конкретний розрахунок і вартісну оцінку.

Третій етап – перевірка правильності визначення виплат компенсаційного і стимулюючого характеру та їх застосування на Малому приватному підприємстві «ВМВ». Мета даного етапу аналогічна з метою етапу зазначеного вище.

Четвертий етап – перевірка правильності і обсягу відрахувань із зарплати в бухгалтерському обліку Малого приватного підприємства «ВМВ». Це можливо за рахунок застосування таких методів, як перевірка зафіксованих в документах інших утримань (при наявності рішень суду, заяв співробітників), а також за рахунок контролю над максимальним розміром утримань із зарплати.

П’ятий етап – заключний, відбуватиметься перевірка достовірності і достатності розкритої інформації, придбаної в усі вищевказаних етапах, про витрати праці і заробітної плати в аналізованої фінансової звітності на Малому приватному підприємстві «ВМВ». З метою досягнення цього результату будуть зіставлені дані, зазначені у фінансовій звітності, з регістрами синтетичного та аналітичного обліку по зарплаті. У заключній

частині внутрішній аудитор, по результатами перевірки, повинен буде виробити рекомендації, на коригування помилок, виявлених в процесі аналізу роботи Малого приватного підприємства «ВМВ» по розрахунками з працівниками по оплаті праці. Розроблені рекомендації стосуються всієї документації організації.

Методи аудиторських доказів, які плануємо застосовувати в ході аудиту операцій Малого приватного підприємства «ВМВ» по оплаті праці:

– перевірка арифметичних розрахунків замовників (перерахунок);

– підтвердження, а також перевірка дотримання правил обліку певних господарських операцій;

– усне опитування колективу підприємства, начальства економічного суб'єкта і незалежної сторони;

– перевірка документації, простежування і аналітичні процедури.

Згідно досліджень було вирішено застосувати загальну модель аудиту з виплат працівникамдля Малого приватного підприємства «ВМВ», яка складається з трьох рівнів: стратегічного, управлінського і тактичного рівнів. На стратегічному рівні визначається система виплат працівникам, яка діє на підприємстві, а також її результативність для досягнення його цілей. На управлінському рівні вивчається ефективність роботи системи оплати праці і виявляються важкі і проблемні зони цієї системи, якщо звичайно вони є. Дотримання законодавства, достовірність використання системи оплати праці, а також виконання операцій по підвищенню мотивації та стимулювання працівників підприємства, визначаються на тактичному рівні.

Говорячи іншими словами, аудит розрахунків з працівниками по виплаті працівникам на кожному окремому рівні управління буде вирішувати свої завдання. Чим вище буде його рівень, тим важливіші і загальні проблеми Малого приватного підприємства «ВМВ» він вирішуватиме.

Таким чином, область розрахунків з персоналом по виплатам є однією з найважливіших областей бухгалтерського обліку набудь-якому підприємстві. Адже рівень матеріальної зацікавленості співробітників засвою діяльність

безпосередньо залежить від незалежності і відкритості розподілу коштів. Проведення аудиторських перевірок обліку розрахунків виплата з працівниками дає можливість виявити помилки і уникнути їх в майбутньому. Введення на Малому приватному підприємстві «ВМВ» заходів, розроблених під час проведення аудиту дозволяє вести якісний, правильний і своєчасний облік розрахунків виплат працівникам.

ВИСНОВКИ

Відрахування працівникам – це складний і трудомісткий процес, оскільки є одним із фундаментальних складових сукупних затрат Малого приватного підприємства «ВМВ» та непростим предметом бухгалтерського обліку. Він включає у себе певний спектр виплат. І кожен із цих спектрів потребує особливого відображення у бухгалтерських обрахунках підприємства та його зовнішній звітності. Добре сформована облікова політика підприємства дає смогу ефективно і в короткі строки знайти будь-яку аналітичну інформацію, розрахунки, зробити аналіз та вжити заходів, якщо будуть виявлені порушення.

Мале приватне підприємство «ВМВ» не змінювало і не доповнювало своєї облікової політики починаючи з дня започаткування. Вносилися лише ті поправки, які змінювались на законодавчому рівні. Економічні показники Малого приватного підприємства «ВМВ» за останні три роки носять нестабільний характер, особливо за плинністю кадрів, основним мотивом як виявилось якого є низька заробітна плата, пов'язана з поганою організацією праці і виробництва. Так, за другу половину 2018 року на Малому приватному підприємстві «ВМВ» звільнилися 2 працівника адміністративного персоналу: головний бухгалтер та його зам. та 5 працівників основного. Як наслідок відбулося зниження економічних та фінансових результатів, підвищення завантаженості персоналу та багато іншого. Погіршення виробничих показників на Малому приватному підприємстві «ВМВ» це перш за все втрачений прибуток через повільне входження в курс справи новачків, зниження продуктивності праці.

Виявлені недоліки облікової політики Малого приватного підприємства «ВМВ» стали головним чинником, щодо запровадження системи преміювання, створення резервів відпусток та премій. В процесі дослідження було виявлено, що підприємство понесе невеликі додаткові витрати для підвищення заробітної плати, однак вони компенсуються майбутнім

зростанням продуктивності праці, тобто доходу компанії. Також однією із форм стимулювання якісної праці було впровадження «Накладної з якості». Річ в тім, що на Малому приватному підприємстві «ВМВ» згідно статистичних даних з кожним роком збільшуються доплати працівникам за виправлення браку, що є негативним фактором для компанії. З метою посилення в працівників відповідальності за якість праці та стимулювання бездефектної роботи на підприємстві у столярному та меблевому цехах було «Накладну з якості». Якщо протягом місяця робітник Малого приватного підприємства «ВМВ» виготовляв продукцію без порушень якості, він отримує з коштів фонду оплати праці одноразове винагородження в розмірі 7% відрядної зарплати. Як результат у цехах повинна підвищитись трудова, виконавча й технологічна дисципліна, та посилитись матеріальна зацікавленість.

Служба внутрішнього аудіювання фактично є очима і вухами керівництва підприємства. Одна із її функцій це підвищення рентабельності за рахунок зниження внутрішніх витрат. На Малому приватному підприємстві «ВМВ» аудит не ведеться, тому пропонуємо відкрити посаду внутрішній аудитор. Головними завданнями, які стоятимуть перед аудитором Малого приватного підприємства «ВМВ» з виплати заробітної плати - це: фундаментальна праця з документацією, що відбиває операції в бухгалтерському обліку по нарахуванню та виплаті зарплати; перевірка дотримання законодавства (трудового, цивільного, податкового); встановлення ступеня точності застосовуваних в організації методик обліку та оподаткування операцій з нарахування і виплати заробітної плати; виявлення вже допущених помилок і оцінка їх впливу на достовірність звітності, а, отже, і реакцію податкової. Говорячи іншими словами, аудит розрахунків з працівниками по оплаті праці на кожному окремому рівні управління буде вирішувати свої завдання. Чим вище буде його рівень, тим важливіші і загальні проблеми Малого приватного підприємства «ВМВ» він вирішуватиме.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агеева, О.А., Шахматова Л.С. Бухгалтерский учет и анализ: Учебник для академическогобакалавриата. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 509 с.
2. Агеева, О. А. Международные стандарты финансовой отчетности: Бухгалтерский учет, 2018. - 464 с.
3. Алексеева, Г.И. Бухгалтерский финансовый учет. расчеты по оплате труда.: Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. Люберцы: Юрайт, 2016. - 215 с.
4. Алексеева, Г.И. Бухгалтерский Финансовый Учет. Отдельные Виды Обязательств: Учебное пособие. - Люберцы: Юрайт, 2015. - 268 с.
5. Андрущенко В.Л. Податкова система:навч. посіб.. – К.: Центр учбовоїлітератури, 2015.
6. Астахов, В.П. Бухгалтерский (финансовый) учет в 2 частях. Ч. 2: Учебник для академическогобакалавриата. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 386 с.
7. Аудит: методика і організація : навч. посіб. / Н. І. Гордієнко та ін.; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Вид. 2-ге, перероб. і допов. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2017. 318 с
8. Петрик О. А., . Зотов Б. В., Кудрицький Б. В.Аудит : підручник. - К. : КНЕУ, 2015. - 498 с.
9. Блакита, Г. В., Ромашевська Н. О. Бухгалтерський облік : практикум : навч. посібник для внз. М-во освіти і науки України, Київ. нац. торговельно-економ. ун-т, Вінницьк. торговельно-економ. ін-т. – К. : Центр учб. літ., 2016. – 152 с
10. Бруханський Р. Ф., Скирпан О. П. Бухгалтерський облік : Навчальний посібник. – Тернопіль: ВПЦ «Економічна думка ТНЕУ», 2014. – 444 с.
11. Пушкар М. С., Семанюк В. З. Внутрішній аудит : підручник. - Терноп. нац. екон. ун-т. Тернопіль : ТНЕУ, 2016. 211 с.

12. Бурлуцкая, Т.П. Бухгалтерскийучет для начинающих (теория и практика). - Вологда: Инфра-Инженерия, 2016. - 208 с.

13. Голов, С. Ф.Бухгалтерський облік в Україні: аналіз стану та перспективи розвитку : монографія / М-во освіти і науки України, Міжнар. ін-т менеджменту (МІМ-Київ). – К. : Центр учб. літ., 2016. – 522 с.

14. Гомола, А.И. Бухгалтерскийучет: Учебник. - М.: Академия, 2019. - 128 с.

15. Городня К.С. Організація обліку та аудиту виплат працівникам. Вісник студентського наукового товариства навчально-наукового інституту бізнесу і менеджменту Харківського національного технічного університету сільського господарства: збірник наукових праць. – Харків : ХНТУСГ, 2019. – Вип. 2.

16. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини:[підручник] / 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2016. – С. 274-291.

17. Гудзь Н. В., Денчук П. Н., Романів Р. В. Бухгалтерський облік : навч. посібник для внз / М-во освіти і науки України. - 2-ге вид., перероб. і допов. - К. : Центр учб. літ., 2016. - 424 с.

18. Гура Н.О., Мельник Т.Г. Облік на підприємствах малого бізнесу [підручник]. – Київ: Видавець ФОП Сладкевич Б.А.,2017.- 288с.

19. Досвід мотивації праці у розвинутих країнах світу // [Електронний ресурс] / http://agroua.net/economics/documents/category-82/doc-242.

20. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): [монографія] / А.М. Колот, Г.Т. Куликов, О.М. Поплавська. – К.:КНЕУ, 2015. – 274 с.

21. Дружиніна В.В., О.І.Чорноус. Оптимізація фонду заробітної плати на підприємствах в умовах кризи // Актуальні проблеми економіки. – 2015.–№12.– С.112–117.

22. Економічна теорія: Політекономія: Підручник / За ред. В.Д.Базилевича.- К.: Знання, 2015. – С.382-386

23. Засадний Б.А. Облік і аналіз зовнішньоекономічної діяльності: навчальний посібник.-К.: Кондор-Видавництво, 2015.- 286с.

24. Закон України “Про аудиторську діяльність” від 22.04.1993 №3125- XII [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим дост.: http://zakon2.rada.gov.ua/laws

25. Закон України «Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні» від 26.01.1993р. №2939-XII (остання редакція від 16.10.2012р.) [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим дост.: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2939-12

26. Інструкція по застосуванню Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов’язань і господарських операцій підприємств і організацій // Офіційний вісник України. – 1999. – № 52 – С. 87.

27. Кім Ю. Г. Бухгалтерський та податковий облік: первинні документи та порядок їх заповнення : навч. посібник для внз / Ю. Г. Кім ; М-во освіти і науки України. - К. : Центр учб. літ., 2014. - 600 с. - Бібліогр.: с. 584-591.

28. Кондраков, Н. П. Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет / Н.П. Кондраков. - М.: Проспект, 2018. - 448 с.

29. Мартин О. М. Заробітна плата як економічна категорія: соціальноекономічні аспекти / О. М. Мартин // Науковий вісник НЛТУ України. – 2015. – Вип. 22.7. – С. 232-240.

30. Мельник Т.Г. Теоретичні підходи до системи обліку та аналізу розрахунків з оплати праці / Т.Г. Мельник // Управління розвитком. – 2015. – № 2(78). - С.122.

31. Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку: щодо заповнення форм фінансової звітності, перевірки порівнянності показників фінансової звітності, облікової політики підприємства : практич. посібник / [упоряд. Безверхий К. В.]. - К. : Центр учб. літ., 2015. - 76 с.

32. Міжнародні стандарти фінансової звітності (МСФЗ, МСФЗ для МСП, включаючи МСБО та тлумачення КТМФЗ [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua.

33. Міжнародні стандарти фінансової звітності для малих та середніх підприємств (МСФЗ для МСП) : практич. посібник / [упоряд. Безверхий К. В.]. - К. : Центр учб. літ., 2015. - 226 с.

34. Необхідність інформаційних систем і технологій в управлінні підприємством // Львівська державна фінансова академія. – 2015. – С. 327–332.

35. Облік у зарубіжних країнах : навч. посіб. / Л. А. Янковська, З. Б. Живко, М. О. Живко [та ін.]. – Львів : Магнолія 2006, 2015. – 383 с.

36. Облікова політика підприємства : навч. посібник для внз / Ю. А. Верига [та ін.] ; М-во освіти і науки України, Полтав. ун-т економіки і торгівлі. - К. : Центр учб. літ., 2015. - 312 с.

37. Онищенко В. О. Облік у зарубіжних країнах. – К. : Центр учбової літератури, 2015. – 570 с.

38. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 “Витрати”: Затв.-наказом Мінфіну від 31.12.99р. № 318.

39. Праця України у 2016 році: статистичний збірник / Державна служба статистики України; Відпов. за випуск І. В. Сеник. – К.: ТОВ Вид-во «Консультант», 2015. – 336 с.

40. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.99р. № 996-ХІУ (із змінами і доповненнями).

41. Про внесення змін до Закону України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" щодо удосконалення деяких положень: Верховна Рада України; Закон від 05.10.2017 № 2164-VIII. URL:http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2164-19

42. Саух І.В. Документальне забезпечення розрахунків з оплати праці // Міжнародний збірник наукових праць/–2015.–№1(19).–С. 311–319.

43. Сльозко Т. М. Бухгалтерський облік в умовах інституційних перетворень: теорія і практика : монографія. – К. : Центр учб. літ., 2016. – 304 с.

44. Степова Т. Г. Що до змін у Законі України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність". // Матеріали міжнародної наук. - практ. конфер. (Львів, 24лютого 2018року) / Го "Львівська економічна фундація". - Львів: ЛЕФ, 2018. - 116 с.[Електронний ресурс] – Режим доступу: lef.lviv.ua_24 лютого.

45. Стрельніков О. І. Звітність підприємств : навч. посіб. / О. І. Стрельников, Ю. Л. Петрушевський. - Львів : Магнолія 2006, 2015. – 305 с.

46. Сучасний бухгалтерський облік, аналіз і аудит: галузевий аспект : колективна монографія у 2 т. / за ред. П. Й. Атамас. – Дніпропетровськ : Герда, 2013. – Т. 1. – 358 с.

47. Теорія бухгалтерського обліку : навч. посіб. / М. І. Бєлєнкова. – К. : Ліра-К, 2014. – 402 с.

48. Фінансовий облік: підручник: у 2 ч. – Ч.2 /за заг. ред. М.І. Бондаря та Л.Г. Ловінської. – К.: КНЕУ, 2012. – 590 с.

49. Формування концепції теоретичного забезпечення послуг професійної аудиторської діяльності в Україні : монографія / Антонюк О. Р. ; Нац. ун-т вод. госп-ва та природокористування. Рівне : Дятлик М., 2017. 299 с.

50. Шара Є. Ю., Соколовська-Гонтаренко І. Є. Фінансовий облік І : навч. посібник. – К. : Центр учбової літератури, 2016. – 336 с.

51. Швець В.Г. Теорія бухгалтерського обліку: Підручник.- К.: ЗнанняПрес, 2015. – 572с.