

УДК 330.111.4:336.276

*І.А. Юр'єва, к.е.н., доцент кафедри економічного аналізу та обліку,
м. Харків, НТУ «ХПІ»*

Ю. Шевченко, магістрантка, м. Харків, НТУ «ХПІ»

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА РІВНІ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми у загальному вигляді. Останнім часом в країні в умовах політичного і економічного розвитку спостерігається посилення незаконного, нецільового та неефективного використання коштів, зокрема в сфері оплати праці, що сприяє зростанню політичного і соціального напруження в суспільстві. Це в значній мірі відбувається в наслідок недотримання чинного законодавства, слабкої дисципліни і контролю зі сторони керівників підприємств.

Слід зазначити, що в сучасних умовах в ході здійснення перевірок трудового законодавства, встановлено, що порушення в частині оплати праці займають майже половину загальних правопорушень. Тому актуальним питанням у наш час є виявлення, попередження та профілактика шахрайств та недотримання чинного законодавства в сфері оплати праці, що досягається, зокрема, за допомогою посилення внутрішнього контролю на рівні підприємства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичною основою роботи з'явилися дослідження і наукові висновки українських і закордонних учених в області аудита і бухгалтерського обліку заробітної плати: Адамса Р., Алборова Р.А., Андрєєва В.Д., Баришнікова Н.П., Бакаєва А.С., Додж Рій, Данилевського Ю.А., Камишанова Г.Ш., Нитецького В.В., Подільського В.І., Савіна А.А., Сотнікової Л.В., Романова А.Н., Скобара В.В., Шеремета А.Д., Щадилової С.Н. і інших учених і практиків.

Формування цілей статті. Контроль - це перевірка виконання тих чи інших господарських рішень з метою встановлення їх законності та економічної доцільності. Основна мета внутрішнього контролю оплати праці – перевірка дотримання нормативно-правових актів при нарахуванні заробітної плати, утримання із неї, правильність ведення бухгалтерського обліку з заробітної плати та оцінка ефективності діяльності робітників підприємства. Існує три форми контролю: самоконтроль, функціональний та

інституціональний контроль. Максимально ефективним внутрішній контроль з оплати праці на підприємстві буде в тому випадку, коли всі три форми контролю будуть поєднані.

На даний час відсутні комплексні наукові напрацювання з проблем організації і методики внутрішнього контролю оплати праці, лише окремі аспекти даної проблеми висвітлені в навчальній літературі. Отже, питання удосконалення організації і методики внутрішнього контролю оплати праці вимагає подальшого дослідження.

Виклад основного матеріалу. Основні напрями вдосконалення системи внутрішнього контролю.

По-перше, удосконаленню системи внутрішнього контролю може сприяти перерозподіл обов'язків працівників, що займаються нарахуванням заробітної плати (один працівник може займатися лише контрольною реєстрацією документів, другий – нарахуванням заробітної плати, третій – підрахунком утримань із заробітної плати, а четвертий – підготовкою платіжних документів). Якщо ж штат робітників на підприємстві, не дозволяє здійснити такий перерозподіл обов'язків, то доцільно підвищити контрольні дії за кожним з даних етапів.

По-друге, у разі, коли на підприємстві застосовується автоматизована система обліку оплати праці, необхідно створити і автоматизовану систему контролю. Якщо при її розробці закладається всебічний логічний контроль різноманітних пов'язаних операцій (підрахунок, утримання, нарахування), тоді знищується можливість різних викривлень та зловживань. У цьому разі внутрішньогосподарська перевірка повинна бути спрямована на контроль на рівні реквізитів з метою уникнення механічних помилок та на дотримання технологічного процесу обробки інформації на обчислювальному центрі, що передбачає неможливість виконання наступної процедури обробки без нормального завершення попередньої процедури.

По-третє, одним із напрямів діяльності внутрішніх аудиторів може бути організація і удосконалення документообігу на підприємстві. Зокрема, у процесі спостереження за оформленням документів з обліку оплати праці, внутрішні аудитори можуть визначити "слабкі місця" (якщо вони є), що дає змогу удосконалити чи розробити більш ефективну систему руху документів, правильно розподілити роботу між працівниками, що в цілому впливає на ефективність процесу обліку.

Висновки. Таким чином, правильна організація внутрішнього контролю за дотриманням нормативно-правових актів при нарахуванні заробітної плати та утримань з неї, контролю за веденням бухгалтерського обліку оплати праці,

та за її документальним оформленням викоринить або зведе до мінімуму порушення в системі оплати праці.

Список літератури: 1. Сук Л.К. Організація бухгалтерського обліку: підручник / Сук Л.К. - К.:Каравела, 2009- 624.2. П(С)БО 3 «Звіт про фінансові результати» : затверджено наказом Мінфіну України від 31.03.99. № 87.3. Данілов О.Д., Паснтко Т.В. Фінанси підприємств у запитаннях і відповідях: Навчальний посібник. - К.: ЦУЛ, 2011. - 256 с..