

1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%83.%D0%BF%D1%96%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%94%D0%BC%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0

2. Андреев В.Д. Аудит финансового stanu підприємства [Електронний ресурс] / В.Д. Андреев, 2007. - Режим доступу: <http://www.ukrreferat.com/index.php?referat=27862>

3. Библиофонд. Анализ та аудит финансового stanu [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=435808>

4. Навчальні матеріали онлайн. Аудит финансового stanu підприємства [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://pidruchniki.com/11570718/ekonomika/analiz_finansovogo_stanu_pidpriyemstva

5. Аудит. Навчальний посібник / Савченко В. Я., 2005. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ebk.net.ua/Book/Audit/Glava3/R3p8.htm>

28.11.2015

УДК 657

Сахно Л.А.

к.е.н., доцент кафедри «Облік і аудит»

Таврійський державний агротехнологічний університет

Кондратюк О.В.

студентка

Таврійський державний агротехнологічний університет

АУДИТ З РОЗРАХУНКІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Анотація. Розглянуто аудит розрахунків з оплати праці на підприємстві, визначено основні завдання обліку заробітної плати. Проаналізовано значення заробітної плати на підприємстві, необхідність проведення аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві. Викладено інформацію, про те, що підприємство самостійно, але відповідно до законодавства, установлює штатний розклад, форми і системи оплати праці, преміювання. Надано шляхи вдосконалення в висновках статті аудиту заробітної платні.

Ключові слова: аудит, вартість і ціна робочої сили, заробітна плата, основні порушення.

АУДИТ РАСЧЕТОВ ОПЛАТЫ ТРУДА

Аннотация. Рассмотрены аудит расчетов по оплате труда на предприятии, определены основные задачи учета заработной платы. Проанализировано значение заработной платы на предприятии, необходимость проведения аудита расчетов по оплате труда на предприятии. Изложена информация о том, что предприятие самостоятельно, но в соответствии с законодательством, устанавливает штатное расписание, формы и системы оплаты труда, премирования. Предоставлено пути совершенствования в выводах статьи аудита заработной платы.

Ключевые слова: аудит, стоимость и цена рабочей силы, заработная плата, основные нарушения.

THE AUDIT OF WAGE PAYMENTS

Abstract. Considered that the audited accounts for wages in the company, defined the main tasks of payroll accounting. The parsed value of wages in the enterprise, the need for auditing of calculations on wages in the enterprise. Set out the information that the company independently, but in accordance with the law, establishes a regular schedule, forms and systems of remuneration, bonuses. Given the way of improvement in the conclusions of the audit of wages.

Keywords: audit, cost, and the price of labor, wages, major violations.

Вступ. Праця працюючих робітників є необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту. Участь працюючих у частці знов створеній матеріальній та духовній базі виражається у вигляді заробітної плати, яка повинна відповідати кількості та якості затраченої ними праці. Заробітна плата - є важливішим засобом підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту.

Збільшення ефективності суспільної продуктивності обумовлено, на сам перед, збільшенням виробництва та поліпшенням якості роботи.

У умовах переходу нашої економіки на ринковий механізм функціонування важливішими задачами є прискорення науково-технічного прогресу, зниження витрат живої праці, механізація трудомістких робіт, поліпшення використання трудових ресурсів, зменшення збитків робочого часу.

Підприємство самостійно, але відповідно до законодавства, встановлює штатний розклад, форми і системи оплати праці, преміювання. Урахування праці і заробітної плати - один із найважливіших і складних ділянок роботи, що потребують точних і оперативних даних, у яких відбивається зміна чисельності робітників, витрати робочого часу, категорії робітників, виробничих витрат.

Урахування праці і заробітної плати займає одне з центральних місць у всій системі урахування на підприємстві. Заробітна плата є основним джерелом прибутків робітників фірми, підприємства.

Трудові прибутки робітника визначаються його особистим трудовим внеском з урахуванням кінцевих результатів діяльності підприємства або фірми. Вони регулюються податками і максимальними розмірами не обмежуються. Мінімальний розмір оплати праці встановлюється законодавством.

Необхідно створювати економічно достовірну та обґрунтовану інформацію про виконання нормативів та динаміки показників про працю, стеження за дотриманням співвідношення росту продуктивності праці та заробітної плати, за зменшенням невиробничих витрат прихованих та явних збитків робочого часу, стимулювання праці на підприємстві.

В умовах подальшого розвитку економічних відносин, вступу України, у перспективі, до Європейського Союзу надзвичайної актуальності набуває рівень оплати праці, який зростає занадто повільно. Аудит розрахунків з оплати праці є однією найважливіших і складних ділянок аудиторської роботи, оскільки безпосередньо зачіпає економічні інтереси усіх без винятку працівників підприємства, що перевіряються. Крім того, відіграє важливу роль у системі як внутрішнього, так і зовнішнього аудиту. Це пов'язано з тим, що облік праці і заробітної плати є трудомістким, потребує уваги і сконцентрованості, оскільки пов'язаний з обробленням великої кількості первинної інформації, має багато однотипних операцій, здійснення яких потребує багато часу.

Проблематикою аудиту оплати праці займаються чимало відомих вчених-економістів, таких як Пушкар М.С., Задорожний З.В., Крупка Я.Д., Редько О.Ю., Сопко В.В., Фаріон І.Д., Рудницький В.С., Никифорак Я.Д., Никифорак В.А. та інші.

Постановка завдання. Метою статті є виявлення проблем аудиту розрахунків з оплати праці в умовах сучасної економічної кризи в Україні та надання шляхів вирішення цих проблем. Обґрунтування теоретико - методичних та практичних питань з аудиту розрахунків оплати праці. Проведення аудиту оплати праці є незалежний та об'єктивний висновок аудитора, що покликаний відобразити реальність сум заборгованості на дату проведення перевірки та фінансовий стан суб'єкта господарської діяльності взагалі.

Головне завдання аудиту оплати праці – перевірка дотримання нормативно-правових актів при нарахуванні оплати праці, утриманнях з неї і правильності ведення бухгалтерського обліку з оплати праці.

Основні завдання роботи полягають:

- у дослідженні нормативно-правового забезпечення аудиту розрахунків з оплати праці та теоретичного обґрунтування;
- у вивченні методики проведення аудиту розрахунків з оплати праці;
- ознайомлення з типовими помилками та фактами шахрайства в розрахунках з оплати праці;
- здійснення аналізу фінансово-господарської діяльності досліджуваного підприємства;
- розкриття організації обліку та внутрішнього контролю на підприємстві;
- проведення аудиторської перевірки з розрахунків оплати праці;
- розробки пропозицій щодо удосконалень на підприємстві розрахунків з оплати праці.

Результати. Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Аудиторам необхідно постійно слідкувати за змінами у прожитковому мінімумі та мінімальній заробітній платі, оскільки від цих величин залежать розмір податкової соціальної пільги при утриманні податку з доходів фізичних осіб, розмір доходу, до якого застосовується податкова соціальна пільга, розмір внесків до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, що утримуються із заробітної плати працівників тощо.

Вартість і ціна робочої сили безпосередньо пов'язані із заробітною платою; її зміст та сутність в умовах переходу до ринкових принципів господарювання кардинально змінюються. Якщо раніше заробітна плата розглядалась як суто розподільча категорія, то нині в умовах ринкових відносин вона набуває характеру важеля цих відносин і повинна максимально сприяти підвищенню продуктивності праці, ефективності виробництва, розвитку трудового потенціалу та його конкурентоспроможності з метою відновлення стійкого розширеного процесу відтворення в Україні.

На підприємстві облік чисельності робітників та службовців, їх заробітної плати є документальним, достовірним та однаковим у всіх галузях господарювання. Робітники реалізують право на працю шляхом укладання трудового договору на підприємстві у відповідності з Законом України конкретизуючи права та обов'язки робітників, а також оплата за працю, відрахування у фонди, розрахунок прибуткового податку.

У зв'язку з цим на підприємстві організується оперативний та бухгалтерський облік праці та її оплата.

Для того, щоб виконувати задачі, які стоять перед обліком, на підприємстві створені:

- контроль за чисельністю персоналу та використанням робочого часу;
- правильність документального оформлення виробки робочих та службовців;
- своєчасне нарахування заробітної плати та допомог, а також їх видача;
- своєчасне утримання сум податків та перерахування їх до бюджету;
- розподіл заробітної плати по об'єктах калькулювання;
- планування звітів про працю.

На сьогоднішній день складність ситуації, яка склалася з питання розрахунків з працюючими, пояснює актуальність вибраної теми.

Аудит на підприємстві здійснюється згідно Закону України «Про аудиторську діяльність», Міжнародних стандартів аудиту, Кодексу етики професійних бухгалтерів Міжнародної федерації бухгалтерів.

При аудиті розрахунків з оплати праці необхідно перевірити дотримання трудової дисципліни і трудового законодавства; встановити відповідність фактичної структури і штату підприємства; визначити організацію і стан обліку оплати праці і розрахунків з персоналом; проконтролювати правильність встановлених тарифних ставок, місячних окладів, відрядних розцінок і норм виробітку, своєчасність і правильність розрахунків з персоналом з оплати праці тощо.

Перевіряючи розрахунки з персоналом з оплати праці, аудитор повинен встановити, які форми та системи оплати праці використовуються на підприємстві; чи є внутрішнє положення про оплату праці персоналу та колективний трудовий договір: перевірити списковий та середньосписковий склад працівників, прийнятих на роботу з дня зарахування.

При перевірці розрахунків з працівниками та службовцями за отриманими безвідсотковими позиками на індивідуальне житлове будівництво звертається увага на правильність оформлення документів, які підтверджують реальну необхідність в будівництві. Незалежно від того, що позика видана безпосередньо банком або через підприємство, перевіряється своєчасність та повнота її видачі одержувачу та погашення у встановлений строк. В цьому випадку вивченню підлягають касові документи (прибуткові та видаткові ордери, звіти касира), дані бухгалтерської звітності.

Основні порушення – зловживання, розкрадання, помилки в області нарахування та використання заробітної плати на підприємстві можуть бути класифіковані в такий спосіб:

1. Неправильне нарахування заробітної плати персоналу підприємства.

1.1. Нерегламентоване використання посадових окладів, годинних ставок, норм та розцінок за виконану роботу.

1.2. Недостовірне визначення середньої заробітної плати.

1.3. Необгрунтоване нарахування премій, доплат, надбавок та інших виплат компенсаційного характеру працівникам.

1.4. Незаконність нарахування відпускних та матеріальної допомоги працівникам.

1.5. Непроведення індексації заробітної плати.

1.6. Перевищення додаткової заробітної плати над основною.

2. Зловживання при здійсненні утримань із заробітної плати працівників.

2.1. Застосування завищених або занижених ставок утримань до фондів соціального страхування із заробітної плати працівників.

2.2. Неправильне обрахування податку з доходів фізичних осіб.

2.3. Незаконне застосування соціальної пільги при визначенні податку з доходів фізичних осіб.

2.4. Безпідставне або помилкове здійснення утримань за виконавчими листами, аліментів, профспілкових внесків.

3. Документальні порушення.

3.1. Відсутність типових форм первинного обліку нарахування та виплати заробітної плати.

3.2. Розбіжність сум по платіжних та розрахункових відомостях.

3.3. Відсутність у платіжних відомостях підписів осіб, що отримали заробітну плату, підробка підписів, наявність підчищань, перекручень тощо.

3.4. Невідповідність даних аналітичного та синтетичного обліку.

4. Розкрадання грошових коштів за рахунок заробітної плати.

4.1. Введення в розрахунково-платіжні відомості підставних осіб.

4.2. Дописування різних цифр до сум виплат в розрахунково-платіжних відомостях після підписів одержувачів заробітної плати.

4.3. Привласнення грошових коштів шляхом виправлення раніше виданої суми на нову, виправлену.

4.4. Нецільове використання коштів, призначених на оплату праці.

Порушення встановлених термінів виплати заробітної плати та виплата її не в повному обсязі.

Якщо ж на підприємстві не нараховувалася заробітна плата директору нульового підприємства, то в разі, якщо підприємство не вело діяльність, платники податків, як правило, використовували один з трьох найпопулярніших варіантів дій:

1. Повідомляли Управління пенсійного фонду / ДПІ /ДФС про відсутність діяльності підприємства та в зв'язку із цим заробітна плата не нараховується;

2. Звільнявся директор, функції директора виконував засновник на безоплатній основі;

3. Нарахування директору заробітної плати, меншої за мінімальний розмір.

4. Щодо кожного варіанту є свої плюси та мінуси.

Ст. 95 КЗпП визначає, що заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Ст. 1 Закону України «Про оплату праці» визначає, що заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавця виплачує працівникові за виконану ним роботу заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника.

Варіант перший є легким у виконанні, від підприємства не вимагалось жодних реєстраційних дій, але має нюанси. Відповідно до документів керівним органом та штатною одиницею підприємства залишався директор. Оскільки підприємство діяльності не вело, як правило, у табелі робочого часу ставились прочерки - це і була основа або доказова база для не нарахування зарплати та пов'язаних із зарплатою зборів та платежів. Проте, підписання та/або фізичне відправлення декларацій, хоч і з пустими показниками є виконанням директором своїх обов'язків, відповідно до трудового законодавства праця будь-якого працівника (в тому числі і директора) має бути оплачена.

Практика контролюючих органів зводилась до не застосування жодних санкцій при використанні першого варіанту, оскільки підприємство могло завжди довести, що директор витратив на оформлення та подачу нульових звітів до 1 години на місяць, а то і менше, а сама процедура перевірки, доведення факту використання праці директора та видача акту платнику була економічно малодоцільною. З 01.01.2015 ситуація дещо змінюється, оскільки реформою ЄСВ введено пункт «у разі якщо база нарахування єдиного внеску (крім винагороди за цивільно-правовими договорами) не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), та ставки єдиного внеску, встановленої для відповідної категорії платника». З

точки зору перевіряючих довести, що працівник - директор підписуючи звіти виконував свої обов'язки та відповідно має отримати заробітну плату, навіть якщо це заробітна плата за 30 хвилин витраченого часу – не є проблемою, а відповідно ЄСВ повинно бути нараховано не менше ніж «1218 грн. х ставку ЄСВ». Слід також додати, що офіційною позицією фіскальних органів, щодо можливості не нарахування заробітної плати директору є позиція, викладена у другому варіанті. Фіскальні органи не надають роз'яснень щодо того, яким чином вони будуть діяти надалі щодо практики, яку описано у цьому варіанті. Звільнення директора та перекладання функцій директора на засновника (другий варіант) можлива відповідно до ч. 2 ст. 65 та ч. 1 ст. 167 ГК. При цьому слід Для цього підприємству слід мати протокол засновників щодо такого рішення та внести зміни у Державного реєстратора. Дана позиція підтверджується листом Міністерства соціальної політики України від 07.02.2012 № 113/13/84-12 «Департамент заробітної плати та умов праці розглянув Ваш лист та повідомляє. У відповідності зі статтею 1 Закону України “Про оплату праці” заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Отже, якщо працівник, який одночасно є власником, виконував певну роботу на умовах трудового договору, укладеного відповідно до вимог статей 21, 24 Кодексу законів про працю України, то йому повинна бути виплачена заробітна плата (згідно з трудовим договором (контрактом)). Статтею 65 Господарського кодексу України визначено, що управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудовим колективом. Власник здійснює свої права щодо управління підприємством безпосередньо або через уповноважені ним органи відповідно до статуту підприємства або іншими установчими документами. Отже, форма участі власника в управлінні підприємством у випадку, якщо власник здійснює управління підприємством без укладання трудового договору (у тому числі на період часу, коли підприємство не здійснює господарську діяльність), і спосіб винагороди власнику за таку діяльність можуть бути визначені в установчих документах.» А п.2.13 Порядку формування та подання страхувальниками звіту щодо сум нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування встановлює, що «якщо юридичні особи не використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, звіт до органів доходів і зборів ними не подається». При застосуванні варіанту два слід враховувати організаційно – правову форму підприємств. Так для повного товариства (ПТ), командитного товариства (КТ), приватного підприємства (ПП), виробничого кооперативу законодавством не встановлено обов'язку створювати виконавчий орган. Виконавчий орган (директор, дирекція, правління, тощо) може бути створений такими підприємствами відповідно до своїх установчих документів. Для товариств з обмеженою відповідальністю (ТОВ), товариств з додатковою відповідальністю (ТДВ), акціонерних товариств (АТ) створення виконавчого органу є обов'язковим. Отже, засновнику при виконанні умов, описаних вище, зарплата не нараховується. Третій варіант передбачає нарахування невеликої заробітної плати як плати за відпрацьованих 2-4 години на місяць (чи іншої кількості часу), витрачених директором на підписання та відправлення декларацій. Такий варіант є досить справедливим, оскільки підприємство фактично не займається діяльністю, а директор не працює весь час, що треба було відобразити у Табелі робочого часу. До 1 січня 2015 року підприємства нараховували ЄСВ на суму заробітної плати, з 01.01.2015 для основних працівників сума ЄСВ не може бути меншою за мінімальну заробітну плату, помножену на ставку ЄСВ.

Висновки: Аудиту розрахунків з оплати праці притаманні свої специфічні проблеми, тому ми пропонуємо такі шляхи їх вирішення:

1. При примусовій відпустці за власний рахунок більше ніж 15 календарних днів – необхідно перевіряти табелі обліку робочого часу, накази, що стосуються персоналу підприємства, повідомляти про ці порушення адміністрацію та власників;

2. При переведенні працівників на неповний робочий день (0,5, 0,25 або 0,1 ставки окладу) – необхідно ретельно перевіряти законність і доцільність таких дій, а також правильність складання первинних документів щодо переведення працівників на неповний робочий день (накази, табелі обліку робочого часу, посадові оклади, колективний договір, положення про оплату праці тощо);

3. При звільненні працівників згідно з чинним законодавством – аудитор перевіряє первинні документи щодо звільнення працівників та правильність нарахування внесків до Пенсійного фонду та фондів обов'язкового соціального страхування в зв'язку з таким звільненням, правильність розрахунку вихідної допомоги та компенсації за невикористану відпустку працівника;

4. При звільненні працівника в порушення чинного законодавства – аудитор доводить до відома власників та адміністрацію підприємства про незаконні з точки зору КЗпП звільнення працівників. при цьому також перевіряє правильність усіх розрахунків, пов'язаних зі звільненням працівників підприємства;

5. При затримці виплати заробітної плати – аудитору необхідно з'ясувати причини невиплати заробітної плати, попередити адміністрацію та власників про наслідки затримки таких виплат;

6. При не проведеній індексації заробітної плати – аудитору потрібно довести до адміністрації та власників наслідки не проведення індексації заробітної плати працівників, можливі штрафні санкції на посадових осіб за порушення трудового законодавства, з'ясувати причини таких дій.

Таким чином, дослідження проблематики аудиту розрахунків з оплати праці в сучасній економічній кризі не повною мірою висвітлене у наукових працях вітчизняних фахівців. В Україні існує проблема оцінки розміру мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму та вартості робочої. Ці проблеми породжують низку дій (з боку керівників і власників підприємств), які спричиняють проблеми аудиту розрахунків з оплати праці. Проблемами аудиту розрахунків з оплати праці в умовах сучасної економічної кризи є примусова відпустка працівників за власний рахунок, переведення працівників на неповний робочий день, звільнення працівників, затримка виплати заробітної плати, не проведення індексації заробітної плати та компенсацій за невикористані відпустки працівниками. У статті обґрунтовані шляхи вирішення цих проблем, однак, тенденції розвитку економіки України змушують постійно вивчати подібні проблеми та постійно їх досліджувати.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про оплату праці» від 20.04.1995 р. з подальшими змінами та доп. [Електронний ресурс] / Верховна рада України. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.
2. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. з подальшими змінами та доп. [Електронний ресурс] / Верховна рада України. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.
3. Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 3.07.1991 р. з подальшими змінами та доп. [Електронний ресурс] / Верховна рада України. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.
4. Аудит. Методика документування / [за ред. І. І. Пилипенка]. – К. : Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України, 2009. – 457 с.
5. Щирба М. Т. Економіко-правові основи аудиту в Україні / М. Т. Щирба // Світ фінансів. – 2010. – № 2. – С. 102–108.

30.11.2015

УДК 336.225.673

Сахно Л.А.

к.е.н., доцент кафедри «Облік і аудит»

Таврійський державний агротехнологічний університет

Матюхіна Г.О.

бакалавр зі спеціальності «Облік та аудит»

Таврійський державний агротехнологічний університет

ПОДАТКОВИЙ АУДИТ

Анотація. Досліджено економічний зміст дефініції "податковий аудит", визначеного його мету та завдання. Розкрито особливості організації та проведення податкового аудиту. Проаналізовано засади створення ефективної системи податкового аудиту, а також можливості його застосування як засобу підвищення податкової дисципліни підприємств.

Ключові слова: податковий аудит, податковий контроль, контроль, комп'ютерні технології.

НАЛОГОВЫЙ АУДИТ

TAX AUDIT