



ACCOUNTING AND TAXATION

ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ

УДК 331.214

ОСОБЛИВОСТІ НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У КОМПАНІЇ ВЕЛИКОЇ ЧЕТВІРКИ

Наталія Бондаренко; Світлана Рєпіна

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара,
Дніпро, Україна*

Резюме. Аудиторсько-консалтингові компанії виконують ряд функцій загальнодержавного призначення, основними з яких є перевірка достовірності фінансової звітності юридичних та фізичних осіб, правильності нарахування податкових сум, перевірка ефективності бізнес-процесів, внутрішньої безпеки (у тому числі й таких важливих об'єктів, як АЕС, що є дуже важливим для України) та відповідності законодавчо встановленим нормативам. Проте з кожним роком роль даних служб та перелік їх функціональних обов'язків поступово зростає. Цьому сприяють як інтеграційні процеси, так і технологічні нововведення, які вимагають перегляду функціонуючих систем контролю. На це вказують і зміни у законодавчій базі. Впроваджені нововведення останніх років у Закон України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» наблизили систему державного контролю до європейської моделі та підвищили роль аудиторських фірм у формуванні економіки країни. Так як інформації, яка міститься в аудиторських висновках, надається значна увага як уряду, так і потенційних інвесторів, її достовірність є дуже важливою, а якість проведеного аналізу безпосередньо залежить від забезпеченості аудиторської компанії трудовими ресурсами та від їх якісних характеристик, а їх наявність залежить від особливостей оплати праці в компанії. Враховуючи значну роль персоналу в діяльності аудиторської компанії, питання оплати праці в них розглядали багато вітчизняних вчених, проте, враховуючи мінливість зовнішнього середовища, з'являється необхідність у перегляді принципу нарахування та виплати заробітної плати в компаніях «Великої четвірки», враховуючи зміни на ринку аудиторських послуг. У роботі досліджено особливості проведення розрахунків з оплати праці із персоналом однієї з дочірніх компаній «Великої четвірки», яка займається аудитом та консалтингом. У процесі проведеного дослідження розроблено й запропоновано менеджерам, які займаються управлінням персоналом, розглянути запропоновані в статті шляхи вдосконалення діючої системи нарахування заробітної плати для підвищення рівня достовірності оцінювання праці співробітників компанії та зменшення показника плинності кадрів.

Ключові слова: заробітна плата, аудиторські компанії, персонал компанії.

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2022.03.048

Отримано 08.06.2022

UDC 331.214

FEATURES OF PAYROLL CALCULATION IN THE COMPANY OF THE BIG FOUR

Natalia Bondarenko; Svetlana Repina

Oles Honchar Dnipro National University, Dnipro, Ukraine

Summary. Audit and consulting companies perform a number of national functions, the main of which are checking the accuracy of financial statements of legal entities and individuals, the correctness of

calculating tax amounts, checking the effectiveness of business processes, internal security (including such important facilities as nuclear power plants – which is very important for Ukraine) and compliance with legally established standards. However, every year, the role of these services and the list of their functional responsibilities gradually increases. This is facilitated by both integration processes and technological innovations that require revision of functioning control systems. This is also indicated by changes in the legislative framework. The innovations introduced in recent years in the law of Ukraine «on audit of financial statements and auditing activities» have brought the state control system closer to the European model and increased the role of audit firms in shaping the country's economy. Since the information contained in audit reports is given considerable attention, both to the government and potential investors, its reliability is very important, and the quality of the analysis carried out directly depends on the availability of the audit company's labor resources and their quality characteristics, and their availability depends on the specifics of remuneration in the company. Given the significant role of personnel in the audit company activities, the issue of remuneration in them has been considered by many domestic scientists, however, given the variability of the external environment, there is the need to review the principle of calculating and paying wages in the «Big Four» companies, taking into account changes in the market of audit services. The specifics of payroll settlements with the staff of one of the subsidiaries of the «Big Four», which is engaged in audit and consulting is investigated in this paper. In the course of the research, it was developed and suggested that HR managers consider the ways proposed in the article to improve the current payroll system in order to increase the level of reliability of the company's employees' performance assessment and reduce the staff turnover rate.

Key words: salary, audit companies, company personnel.

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2022.03.048

Received 08.06.2022

Постановка проблеми. З кожним роком роль сфери аудиту й консалтингу в розвинених країнах поступово зростає. Цьому сприяє багато зовнішніх та внутрішніх факторів, таких, як інтеграційні процеси та технологічні нововведення у виробничому процесі. Проте протягом останніх років нестабільна епідеміологічна ситуація значно вплинула на ринок аудиту й змусила аудиторські компанії переглянути перелік надаваних послуг, значно розширивши його. Саме від якості наданих послуг залежить дієвість сформованих аудиторською командою рекомендацій, спрямованих на стабілізацію фінансового стану клієнтів після минулорічної кризи. Проте поряд зі збільшенням прибутків аудиторських компаній, підвищується й відповідальність їх за результати діяльності, які залежать від кваліфікації персоналу компанії. Важливим також є рівень забезпеченості кадрами. І з цим, як зазначають представники міжнародних аудиторських компаній, є значні проблеми, в першу чергу, через незадоволення персоналу компанії розміром заробітної плати та обсягом покладених на них професійних обов'язків. У зв'язку з цим виникає необхідність у проведенні аналізу діючої системи нарахування заробітної плати та пошуку шляхів її удосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Враховуючи значну роль персоналу в діяльності аудиторської компанії, питання оплати праці в них розглядали багато вітчизняних учених. Особливо слід відзначити Стукача О. О. та Баянову О. В., на роботи яких робилося посилання в процесі написання статті. Та, враховуючи мінливість зовнішнього середовища, з'являється необхідність у перегляді принципу нарахування та виплати заробітної плати в компаніях «Великої четвірки», враховуючи зміни на ринку аудиторських послуг, що робить дослідження статті актуальним.

Метою статті є дослідження особливостей нарахування оплати праці в аудиторській компанії «Великої четвірки» – «Ernst & Young» та окреслення основних напрямків для усунення виявлених проблем.

Постановка завдання. Для досягнення поставленої мети визначено такі наукові завдання: виявити особливості нарахування заробітної плати співробітникам аудиторської компанії та проблеми, з якими стикається персонал фінансового відділу в

процесі нарахування суми оплати праці та податків і зборів, які є характерними для неї; формування рекомендацій управлінському персоналу щодо вдосконалення наявної системи обліку в організації.

Виклад основного матеріалу. Найбільшими та найавторитетнішими міжнародними компаніями, які займаються аудитом та консалтингом, є компанії так званої «Великої четвірки»: Ernst & Young (EY), KPMG, Deloitte і Pricewaterhouse Coopers (PwC). Фактично, вони стали монополістами на світовому ринку аудиторських послуг. У сукупності, загальний прибуток компаній «Великої четвірки» перевищує 60% від загального річного прибутку аудиторських компаній на території України, що пояснюється вартістю їх послуг, яка є значно вищою, ніж у конкурентів з менш відомими брендами, такими, як Baker Tilly, BDO, Grand Thornton та Kreston GCG. (рис. 1).

Провівши аналіз результатів діяльності найбільших аудиторських компаній на території України за 2020 рік, можна відзначити, що найбільший дохід від надання аудиторських і суміжних послуг на території України мали представництва п'яти міжнародних компаній, а саме: Ernst & Young (326 млн грн), Deloitte (311 млн грн), PwC (268 млн грн), KPMG (239 млн грн), та Baker Tilly (96 млн грн). Компанії з доходом в діапазоні від 4 до 50 млн грн також здебільшого виступали під міжнародним брендом. А серед українських компаній можна виділити лише такі, як аудиторську фірму «Капітал Плюс» (5 млн грн), аудиторську компанію «Респект» (4 млн грн) та «Українську аудиторську службу» (5 млн грн).

Значне перевищення доходів міжнародних компаній у порівнянні з вітчизняними компаніями пояснюється багатьма факторами. Але основним є їх репутація, яка формувалася протягом десятиліть шляхом відмінної роботи персоналу.

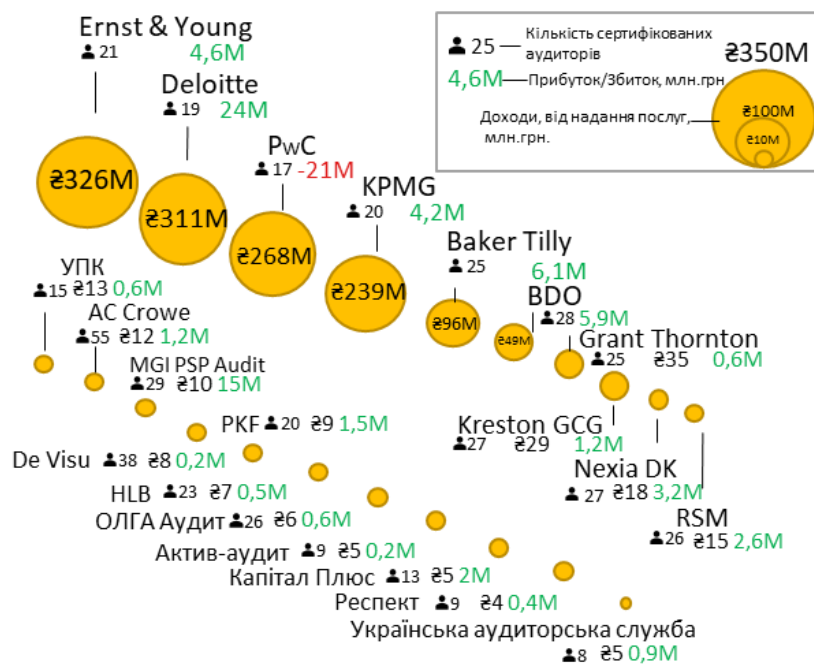


Рисунок 1. Результати діяльності аудиторських компаній на території України у 2020 році [10]

Figure 1. Results of audit companies activities in Ukraine in 2020 [10]

Кожна компанія, що входить до «Великої четвірки», має в складі материнську компанію і безліч дочірніх у різних країнах світу, які виступають самостійними юридичними особами, діяльність яких ґрунтується на нормах законодавства країн, на

території у яких вони створюються. Відповідно, нарахування та сплата заробітної плати персоналу українських офісів консорціуму «Ernst & Young» базуються на нормах діючих законодавчих актів України.

Нормативно-правова база регулювання трудових відносин наразі є чисельною та містить значну кількість вимог і нюансів, дотримання яких є обов'язковим. До ключових законодавчих та нормативно-правових актів, які слугують базою для врегулювання трудових відносин, а також порядку проведення розрахунків із заробітної плати працівників, можна віднести Конституцію України, Кодекс законів про працю України, Господарський кодекс України, Податковий кодекс України, закони України «Про оплату праці» та «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» тощо (табл. 1).

Таблиця 1. Нормативні документи з питань оплати праці

Table 1. Regulatory documents on Labor remuneration issues

Нормативний документ	Питання, які регулює
Конституція України [1]	Статтею 43 визначено загальні права громадян держави на отримання роботи, яка б надавала можливість отримувати заробітну плату, вимоги щодо безпеки умов праці та суми заробітної плати, яка не нижча від визначеної законом межі – мінімальної заробітної плати, яка переглядається щорічно та змінюється з урахуванням інфляційних процесів та інших змін в економіці держави
Кодекс законів про працю України (КЗпП) [2]	<p>Норми даного кодексу регулюють трудові відносини в організації, описують загальні права працівників, робочий час, нормування праці, принципи складання колективних і трудових договорів, особливості звільнення працівників, гарантії та компенсації для них, особливості трудової дисципліни та охорони праці, пільги для працівників тощо.</p> <p>У свою чергу, питання оплати праці розглядаються в главі VII «Оплата праці» даного документа. Саме в ній дається визначення даного терміна, чинники, від яких залежить величина заробітної плати, принципи встановлення мінімальної заробітної плати та обмеження щодо мінімальної межі даної суми, особливості нарахування заробітної плати для осіб, задіяних у різних видах діяльності та організаціях різного типу фінансування (бюджетного та небюджетного), оплата роботи при суміщенні посад, при виконанні обов'язків тимчасово відсутніх осіб, при роботі в надурочний та нічний час, при невиконанні норм виробітку, під час простою. Крім того, саме нормами КЗпП зазначаються терміни виплат заробітної плати.</p> <p>На суму заробітної плати нараховуються певні податкові стягнення, одним з яких є ЄСВ, інформація за яким надається в главі XVII «Загальнообов'язкове державне соціальне страхування та пенсійне забезпечення» КЗпП</p>
Закон України «Про оплату праці» [3]	Даним Законом визначена структура та види заробітної плати, гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати, види та особливості діючих систем оплати праці, договірне регулювання оплати праці та права працівників на отримання заробітної плати. Порівняно із раніше розглянутим Кодексом законів про працю, положення даного Закону є більш загальними і частково дублюють положення Конституції. Проте враховуючи, що Закон містить теоретичну інформацію щодо форм, систем оплати праці, порядок обчислення середньої заробітної плати та особливості нарахування заробітної плати в нестандартних умовах роботи, можна відзначити, що він здебільшого призначений для управлінського персоналу організації, а не для звичайного працівника
Закон України «Про колективні договори і угоди» [4]	Норми даного Закону регулюють питання укладання колективних договорів та їх зміст. Згідно зі ст. 7 даного Закону при складанні колективного договору, сторонами повинні бути внесені до змісту договору інформація щодо взаємних зобов'язань сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, з окремим виділенням пункту із зазначенням принципу нормування й оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат, а також встановлений перелік гарантій, пільг та компенсацій для співробітників у випадку виникнення незапланованих ситуацій. Особлива увага у процесі формування колективних договорів надається зазначенню мінімальних соціальних гарантій оплати праці – розміру мінімальної заробітної плати й соцстрахування.

У разі використання найманої праці, незалежно від форми власності юридичної особи та форми господарювання, постає потреба, зумовлена вимогами законодавства, в укладанні колективного договору. У Законі України «Про колективні договори і угоди» зазначено «правові основи створення, заключення та виконання договорів й угод», що відносяться до колективного типу, задля налагодження процесу регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів, що виникають між найманими працівниками та роботодавцями. Зміст колективних та трудових договорів формується залежно від сфери діяльності, в якій задіяні сторони договору, а також від переліку питань, які цікавлять певну групу людей (питання умов та охорони праці, тривалості робочого дня, нормування та оплати праці тощо).

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» використовується з метою визначення розміру середньої зарплати для використання її в таких випадках, як оплата всіх видів відпусток (за винятком відпустки у зв'язку вагітністю та пологами), вимушеного прогулу, вихідної допомоги за час, проведений у відрядженні, оплата у випадку переведення працівника на іншу роботу за станом здоров'я тощо. Середню заробітну плату прийнято розраховувати, виходячи з суми виплат за останні дванадцять календарних місяців, а у випадку, якщо співробітник пропрацював менше року – за фактичний час роботи. Не зважаючи на наявність єдиних законодавчих норм, система нарахування заробітної плати в різних компаніях може значно відрізнятись. Ми розглянемо лише спосіб розрахунку заробітної плати в компанії «Ernst and Young».

Щорічно дочірні компанії консорціуму «Ernst and Young» в Україні витрачають значні суми коштів на підвищення кваліфікації персоналу компанії, а також на виплату заробітної плати. Аналіз даних показників за 2018–2020 наведено в таблиці 3.

Таблиця 2. Оплата праці в дочірніх компаніях «Ernst and Young»

Table 2. Remuneration in «Ernst and Young» subsidiaries

Показник	2018	2019	2020
Витрати на оплату праці, тис грн	123 228	121 786	146 757
Середньорічна кількість працівників, осіб	410	405	418
Середньорічна заробітна плата, грн/ос.	300 556	300 706	351 093
Середньомісячна заробітна, грн/ос.	25 046	25 058	29 257
Відрахування на соціальні заходи, тис грн	27 110	26 792	32 286
Кількість днів, відпрацьованих одним працівником	245	245	247
Тривалість робочого дня (запланована)	8	8	8
Кількість відпрацьованих годин (запланована)	1 970	1 970	1 979
Середньогодинна заробітна плата, грн	152,56	152,70	177,40

Джерело: побудовано авторами на основі даних [7, 8].

За даними таблиці можна відзначити, що витрати на оплату праці протягом трьох досліджуваних років змінювалися під впливом зовнішніх факторів. У 2019 році зафіксовано зменшення витрат порівняно з минулорічним показником унаслідок зменшення чисельності спеціалістів. Проте з прийняттям поправок до Закону України «Про аудит фінансової звітності та аудиторської діяльності» у 2020 році, перелік організацій, які повинні проходити щорічну процедуру обов'язкового аудиту, значно зріс. Як наслідок, виникла потреба в залученні додаткових спеціалістів, що і пояснює зростання витрат на оплату праці у 2020 році до 146 757 тис грн та кількості персоналу.

Крім того наслідки кризи, спричиненої введенням епідеміологічних обмежень через розповсюдження коронавірусної інфекції, призвели до зростання кількості клієнтів компанії, які мали потребу в консультаційних послугах для пошуку шляхів стабілізації фінансового стану під час кризи. Динаміка витрат на оплату праці та чисельності фахівців компанії «Ernst and Young» наведена на рис. 2.

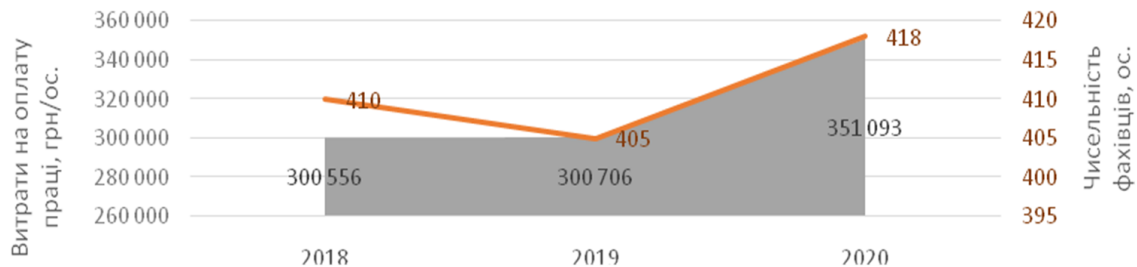


Рисунок 2. Динаміка витрат на оплату праці та чисельності фахівців компанії «Ernst and Young» [7, 8]

Figure 2. Dynamics of labor costs and the number of «Ernst and Young» specialists [7, 8]

Проведений аналіз діяльності аудиторської компанії свідчить про залежність витрат на оплату праці від багатьох зовнішніх факторів: від політичної та економічної ситуації в державі, змін у нормативно-правовій базі, інфляційних процесів тощо. На вплив останнього вказує зміна середньої місячної заробітної плати з 25 046 грн до 29 257 грн за період 2018–2020 років. Значне зростання середньої заробітної плати зафіксовано в 2020 році (річна заробітна плата зросла у понад 51 тис від минулорічного показника: з 300 706 грн до 351 093 грн), відповідно і найбільше коливання питомої ваги основної частини фонду оплати праці порівняно з минулорічним показником припадало саме на цей рік. Однак зазначені відхилення не є суттєвими для висловлення припущення про наявність недоліків в організації оплати праці в компанії, проте вказують на необхідність аналізу дієвості системи управління заробітною платою й іншими виплатами працівникам.

Організація ефективної системи управління є запорукою успішного провадження господарської діяльності, так як це надає змогу своєчасно та в повному обсязі отримувати актуальну інформацію для подальшого прийняття управлінських рішень. Налагодження механізму управління витратами на оплату праці повинно відповідати загальній меті системи керування витратами. Для функціонування системи управління та контролю витрат на оплату праці потрібно передбачати щоденний контроль за використанням робочого часу та визначати внутрішні резерви, які використовує компанія. Процес виконання управління витратами на оплату праці складається із оцінювання взаємозв'язку стратегічних цілей компанії та рівня її структури витрат на оплату праці, проектування організаційно-економічного механізму управління витратами на оплату праці працівників компанії, проведення аналізу зовнішнього середовища функціонування організації, прийняття рішень про формування складових фонду оплати у тому чи іншому співвідношенні, формування нормативних показників та доведення їх до виконавців, економічного стимулювання та санкцій за результатами управління заробітною платою й іншими видами виплат працівникам.

Оплата праці у відділі аудиту компанії «Ernst and Young» базується на видозміненій тарифній сітці, в якій передбачені інтервали заробітної плати кожної з семи позицій у кар'єрному зростанні. В компаніях «Великої четвірки» виділяють такі позиції у кар'єрному зростанні: Стажер → Спеціаліст → Консультант → Старший консультант → Менеджер → Старший менеджер → Партнер. Інтервали, в яких знаходиться основна заробітна плата перелічених категорій фахівців, наведено в таблиці 4.

Таблиця 4. Заробітна плата персоналу в дочірніх компаніях консорціуму «Ernst and Young», тис грн

Table 4. Staff salaries in subsidiaries of «Ernst and Young» consortium, thousand UAH

Позиція						
Стажер	Спеціаліст	Консультант	Старший консультант	Менеджер	Старший менеджер	Партнер
Від 9 до 13	Від 14 до 17	Від 17,5 до 22,5	Від 24 до 28,5	Від 28,5 до 35,5	Від 36 до 40	> 40

Джерело: побудовано авторами на основі даних [9].

Нарахування заробітної плати працівникам відділу аудиту відбувається з урахуванням багатьох факторів: кількості відпрацьованих годин, ефективності роботи в команді тощо. Величина основної заробітної плати, яка відображена в діапазонах (табл. 4), визначається за середньою оцінкою фахівця за виконані проекти (за п'ятибальною шкалою виставляє керівник). Наприклад, для стажера відділу аудиту, якість виконання роботи якого оцінюється максимальною оцінкою «5», заробітна плата нараховується в розмірі 9–13 тис грн. При середній місячній оцінці «4», як правило, приріст на кілька тисяч більше, ніж з оцінкою «3». Далі заробітна плата коригується відповідно до результатів діяльності усього відділу. Також враховуються особисті показники фахівця: показник ефективності використання робочого часу (кожен тиждень фахівець надає звіт про використання кожної години робочого часу, а в кінці місяця – загальний звіт), рівень екологічності (кількість заходів екологічного та соціального спрямування, в яких було взято участь протягом місяця), кількість годин навчання (курсів, наданих компанією «Ernst and Young Global») тощо. Усього «особистісних показників», які впливають на заробітну плату понад 20 і їх перелік є однаковим для усіх відділів.

Характерною особливістю всіх великих аудиторських компаній «Великої четвірки», в тому числі й представництв компанії «Ernst and Young», є значний обсяг роботи, через що нормою в цих компаніях вважається щоденна робота по 10–14 годин, а в роботі головне – це вчасно завершити аудит, щоб був задоволений клієнт і були враховані інтереси компанії. Проте не дивлячись на значний обсяг роботи, який припадає на одного фахівця, години перепрацювання (згідно з даними опитування фахівців компанії) не оплачуються та взагалі не фіксуються у звітних документах. А у випадку невиконання таких вимог, як прослуховування вузькоспеціалізованих навчальних курсів, зарплата стажера може бути вищою, ніж у представників вищих позицій у кар'єрному зростанні, які не встигають виконувати усі поставлені перед ними умови – прослуховувати спеціально розроблені компанією навчальні курси, готувати звіти щодо ефективності використання робочого часу тощо. Особливо багато годин перепрацювань в аудиторів та фахівців відділу консалтингу наприкінці року, коли компанії клієнтів готують річну фінансову

звітність. Фахівці працюють майже цілодобово і без вихідних. Як наслідок, у дочірніх компаніях показник плинності кадрів суттєво зростає і в деяких відділах досягає 80%.

Дослідженнями з'ясовано, що система нарахування заробітної плати в дочірніх компаніях консорціуму «Ernst and Young» залишається майже незмінною вже понад 30 років. Кожен фахівець компанії має персонального наставника, який, з одного боку, покликаний допомагати йому в ефективному виконанні трудових обов'язків, а з іншого, – оцінювати роботу аудитора й звітувати про результати старшим менеджерам, що також відбивається на розмірі заробітної плати й можливості кар'єрного просування.

У свою чергу, в спеціалістів відділів підтримки, таких, як фінансовий, маркетинговий, інформаційних технологій, управління персоналом (кадрів і професійної підготовки), управління інтелектуальною власністю зарплата є фіксованою і не залежить від показників ефективності діяльності їх фахівців.

Заробітна плата фахівцям дочірніх компаній консорціуму «Ernst & Young», що розташовані на території України, нараховується виходячи з фактично відпрацьованих годин. При цьому можуть також надаватися додаткові заохочувальні виплати з урахуванням фактичних результатів діяльності аудиторської команди. Відповідно, заробітна плата переглядається й коригується кожен місяць.

Висновки. Старшим менеджерам відділу управління персоналом компанії «Ernst & Young» необхідно переглянути діючу систему оплати праці та частково її модернізувати із урахуванням особливостей діяльності компанії. Крім того, доцільним є врахування та оплата понаднормової роботи для заохочення та підвищення мотивації персоналу. Зважаючи на залежність компанії від якісних та кількісних характеристик персоналу, оплата понаднормових годин праці може позитивно вплинути на прибутки компанії через посилення мотивації до виконання професійних обов'язків, що, як наслідок, буде впливати й на репутацію компанії консорціуму «Ernst & Young». Крім того, доцільним буде перегляд додаткових вимог до фахівців, адже, як показує практика, їх виконання є складним і стає причиною плинності кадрів. Водночас, проходження державних іспитів для отримання ліцензії аудитора й міжнародних екзаменів з дисциплін, знання яких необхідні в професійній діяльності аудитора, наразі не враховуються при нарахуванні зарплати. Але поряд з цим, в інших аудиторсько-консалтингових компаніях, що знаходяться на території держави, наявність дипломів за вдале складання міжнародних та державних іспитів керівництвом враховується при нарахуванні заробітної плати.

Врахування даних рекомендацій, на нашу думку, в подальшому буде впливати на мотивацію фахівців щодо збереження свого робочого місця та підвищення рівня кваліфікації. А це, в свою чергу, сприятиме зменшенню ризику вчасного невиявлення помилок у аудиторських звітах, які, як показує практика 2020 року, можуть загрожувати значними репутаційними збитками й позовами з боку акціонерів.

Кошти для підвищення заробітної плати можна отримувати, зокрема, через заміну традиційних для аудиторів відряджень на спілкування у режимі відеоконференцій, що зекономить компанії десятки тисяч гривень, які можна перенаправити у фонд оплати праці. Також додаткові кошти на оплату праці можна отримати й за рахунок незначного підвищення ціни на пропоновані клієнтам послуги. А враховуючи вже і так високу вартість послуг компаній «Великої четвірки» та їх репутацію на ринку, незначне збільшення ціни не буде відштовхувати клієнтів.

Отже, оскільки для компаній аудиторсько-консалтингового спрямування найважливішим ресурсом є персонал, покращення умов праці та підвищення заробітної плати може позитивно відобразитися на загальних показниках результативності компанії.

Conclusions. Senior managers of the HR department of «Ernst & Young» need to review the current remuneration system and partially modernize it, taking into account the specifics of the company's activities. In addition, it is advisable to take into account and pay overtime to encourage and increase staff motivation. Given the company's dependence on the qualitative and quantitative characteristics of personnel, paying overtime can have positive impact on the company's profits, through increased motivation to perform professional duties, which as a result will affect the reputation of Companies of “Ernst & Young” consortium. In addition, it is advisable to review additional requirements for specialists, because, as practice shows, their implementation is difficult and causes staff turnover. At the same time, passing state exams for obtaining an auditor's license and international exams in disciplines that are necessary in the professional activity of an auditor are not yet taken into account when calculating wages. But at the same time, in other audit and consulting companies located on the territory of the state, the availability of diplomas for successful passing of international and state exams is taken into account by the management while calculating wages.

In our opinion, taking these recommendations into account will influence the motivation of specialists to maintain their workplace and improve their skills. In turn, this will reduce the risk of timely failure to detect errors in audit reports, which, as practice shows in 2020, can threaten significant reputational losses and lawsuits from shareholders.

Funds for salary increase can be obtained particularly by replacing traditional business trips for auditors with video conferences, which will save the company tens of thousands of hryvnias, which can be redirected to the payroll fund. Also, additional funds for Labor remuneration can be obtained by slightly increasing the price of services offered to customers. Taking into account high cost of services of «Big Four» companies and their reputation in the market, a slight increase in the price will not repel customers.

So, since the most important resource for audit and consulting companies is personnel, improvement of working conditions and increase of wages can have positive impact on the overall performance of the company.

Список використаної літератури

1. Конституція України. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 11.04.2022).
2. Кодекс законів про праці в Україні. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1389> (дата звернення: 11.04.2022).
3. Закон України «Про оплату праці». Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#n114> (дата звернення: 11.04.2022).
4. Закон України «Про колективні договори і угоди». Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#n45> (дата звернення: 11.04.2022).
5. Наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам». Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 12.04.2022).
6. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#n359 (дата звернення: 12.04.2022).
7. Report of the independent auditor and financial statements of Ernst & Young Audit Services LLC for 2020. 2020. URL: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_ua/generic/fs-and-year-end-reports/fc-audit-report-eyas-llc-2020.pdf (date of request: 02.02.2022).

8. Report of the independent auditor and financial statements of Ernst & Young Audit Services LLC for 2019. 2019. URL: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_ua/generic/fs-and-year-end-reports/fs-audit-report-eyas-llc-2019.pdf (date of request: 02.02.2022).
9. Salary in EY: HP lider. 2020. URL: <https://hrlider.ru/posts/ernst-young-kak-poluchit-rabotu/> (date of request: 04.02.2022).
10. Інфографіка дня: рейтинг найбільших аудиторських компаній України. BusinessViews. 2020. URL: <https://businessviews.com.ua/ru/ratings/id/rejting-auditorskih-kompanij-ukrajini-2178/> (дата звернення: 21.01.2022)

References

1. Konstytutsiia Ukrainy. Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (data zvernennia: 11.04.2022).
2. Kodeks zakoniv pro pratsi v Ukraini. Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1389> (data zvernennia: 11.04.2022).
3. Zakon Ukrainy "Pro oplatu pratsi". Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#n114> (data zvernennia: 11.04.2022).
4. Zakon Ukrainy "Pro kolektyvni dohovory i uhody". Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#n45> (data zvernennia: 11.04.2022).
5. Nakaz Ministerstva finansiv Ukrainy "Pro zatverdzhennia Natsionalnoho polozhennia (standartu) bukhhaltenskoho obliku 26 "Vyplaty pratsivnykam". Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (data zvernennia: 12.04.2022).
6. Mizhnarodnyi standart bukhhaltenskoho obliku 19 "Vyplaty pratsivnykam" Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#n359 (data zvernennia: 12.04.2022).
7. Report of the independent auditor and financial statements of Ernst & Young Audit Services LLC for 2020. 2020. URL: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_ua/generic/fs-and-year-end-reports/fc-audit-report-eyas-llc-2020.pdf (date of request: 02.02.2022).
8. Report of the independent auditor and financial statements of Ernst & Young Audit Services LLC for 2019. 2019. URL: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_ua/generic/fs-and-year-end-reports/fs-audit-report-eyas-llc-2019.pdf (date of request: 02.02.2022).
9. Salary in EY: HP lider. 2020. URL: <https://hrlider.ru/posts/ernst-young-kak-poluchit-rabotu/> (date of request: 04.02.2022).
10. Infografika dnia: reitynh naibilshykh audytorskykh kompanii Ukrainy. Business Views. 2020. URL: <https://businessviews.com.ua/ru/ratings/id/rejting-auditorskih-kompanij-ukrajini-2178/> (data zvernennia: 21.01.2022).