

УДК 657.347

Литвинська Юліанна

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя (Україна)

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОВЕДЕННЯ АУДИТУ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Lytvyńska Yulianna

Ternopil Ivan Puluj National Technical University, Ternopil (Ukraine)

THEORETICAL ASPECTS OF CONDUCTING A PAYMENT ACCOUNT AUDIT

Аудит обліку праці та її оплати є важливою складовою фінансового контролю в установах та організаціях, зокрема бюджетних. Він спрямований на перевірку законності, достовірності та ефективності ведення обліку трудових ресурсів, правильності нарахування заробітної плати та дотримання вимог податкового законодавства.

Великий внесок в розробку теоретичних основ і методологічних підходів до проблеми аудиту обліку зарплати внесли такі провідні вчені економісти, як Корольок Т. М. [1], Кузьменко К. Ю. [2], Лень В. С. [3], Мельниченко О. А. [4], Сергієнко О.М. [5], Співак С.М. [6], Цивінська Т.М. [7].

В останні роки, особливо із запровадженням воєнного стану, дещо змінився принцип обліку праці та її оплати. Саме тому особливої актуальності набула ця проблема. У зв'язку з цим потрібно своєчасно звертатися до аудиту, щоб не пропустити законодавчі зміни. Адже це являється передумовою подальшого розвитку установи. Належним чином організований облік праці та її оплати, тобто якісна поінформованість про внесок працівників в загальні результати роботи, мають суттєве значення в управлінні діяльністю кожної установи. Аудит обліку праці та її оплати – це процедура внутрішнього аналізу, спрямована на перевірку відповідності обліку праці та її оплати реальним фактам і нормативно-правовим актам. Аудит унеможливорює помилки, які можуть призвести до зайвих витрат або невдоволення працівників та допомагає уникнути штрафів і юридичних ризиків.

Проведення аудиту вимагає наступних кроків та процедур: 1. Підготовка плану аудиту: визначення мети, області аудиту, завдань і методів проведення аудиту – це ключовий етап у процесі проведення аудиту, який передбачає розробку детального документа, що визначає стратегію, обсяг, час і ресурси, необхідні для ефективного й результативного проведення аудиторської перевірки. Цей план допомагає аудиторській групі діяти скоординовано, зменшити ймовірність пропущення суттєвих моментів і забезпечити дотримання професійних стандартів; 2. Збір і аналіз інформації: збір даних про облік праці та оплату, оцінка відповідності цих даних нормативним вимогам. Цей процес дозволяє аудитору приймати професійні судження, підтримані надійними доказами; 3. Перевірка документації: оцінка достовірності документів, які підтверджують облік праці та оплату. Ця перевірка дозволяє виявити помилки, шахрайство або недоліки в системі внутрішнього контролю; 4. Проведення перевірки на місці: відвідування установи, співбесіди з працівниками та перевірка фактичної відпрацьованої часу; 5. Підготовка звіту: складання звіту з результатами аудиту, визначення виявлених недоліків та розробка рекомендацій їх виправлення – це завершальний етап аудиту, в якому аудитор узагальнює результати перевірки та формує офіційний документ із висновком щодо достовірності фінансової звітності або іншого об'єкта аудиту.

Під час аудиту також звертається увага на можливі випадки перекручення в обліку даних про фактично відпрацьований час, що призводить до незаконного нарахування зарплати. Для цього потрібно вибірково перевірити чисельність працівників за Табелем обліку використання робочого часу та розрахунково-платіжною

відомістю. Це дає можливість виявити факти включення до фонду оплати праці осіб, які не працюють в установі. Особливо ретельно перевіряють нарахування заробітної плати за виконання окремих вибіркового або разових робіт на підставі цивільно-правових договорів за завищеними цінами. Перевірці підлягає законність та правильність розрахунку середнього заробітку з метою розрахунку відпускних, компенсації за невикористану відпустку, службових відряджень, лікарняних тощо. Перевіряють також організацію бухгалтерського обліку операцій з оплати праці. Щоб виконати перевірку обліку операцій з оплати праці, зазвичай переглядають записи про заробітну плату, Табелі обліку використання робочого часу працівників, рахунки витрат на заробітну плату та заробітну плату, утримані податки та будь-яку іншу пов'язану документацію. Цей процес гарантує, що всі виплати працівникам точно фіксуються у фінансовій звітності підприємства та відповідають відповідним законам і нормам. Важливо мати потужну систему внутрішнього контролю, щоб запобігти помилкам або шахрайству під час нарахування заробітної плати.

Облік трудових ресурсів і заробітної плати є одним із найбільш відповідальних та чутливих напрямів бухгалтерського обліку в установі. Він безпосередньо пов'язаний з інтересами працівників, дотриманням трудового законодавства та фінансовою дисципліною. У процесі аудиторської перевірки мають бути досліджені: документи первинного обліку (табелі, відомості, накази); порядок нарахування основної та додаткової заробітної плати; утримання податків і нарахування ЄСВ; відповідність нарахувань бюджетному фінансуванню (КЕКВ 2111, 2120), якщо аудит проводиться в державній установі. Аудит дозволить: виявити можливі порушення та неточності в розрахунках заробітної плати; оцінити якість ведення документації; надати рекомендації для вдосконалення системи обліку та внутрішнього контролю.

Таким чином, аудит обліку праці є не лише формою перевірки, але й ефективним засобом управлінського аналізу, який допомагає установі забезпечити законність, ефективність і прозорість в оплаті праці.

Список використаних джерел:

1. Корольок Т., Краузе О. Первинні документи в бухгалтерському обліку підприємства в умовах цифрової економіки / Трансформація бізнесу для сталого майбутнього: дослідження, цифровізація та інновації: монографія / за ред. д.е.н., проф. О. А. Сороківської. Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2024. С. 26-25. URL: <https://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/46506>
2. Кузьменко К. Ю. Аудит розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Технології та дизайн*. 2016. № 1 (18). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2016_1_18
3. Лень В. С., Штупун М.П. Виплати працівникам: поняття, структура та облік. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2015. № 2 (2). URL: <http://www.ekona.org.ua/repository/download/236.pdf>
4. Мельниченко О.А., Гулій Р.М. Мінімальна заробітна плата як засіб державного регулювання трудових доходів населення. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2013. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2013_1_7
5. Сергієнко О.М. Заробітна плата: еволюція поглядів та система формування. *Формування ринкових відносин в Україні*. Харків, 2013. № 4. 212-219 с.
6. Співак С.М., Корольок Т.М., Дерейчук О.П. Організаційні аспекти та інформаційне забезпечення процесу формування звітності підприємств. *Галицький економічний вісник*. 2024. Том 87. № 2. С. 116–121.
7. Цивінська Т.М. Актуалізація питань оплати праці на підприємствах. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 1. 17-20 с.