

8. Прус Л.Р. Комунікаційний менеджмент / Прус Л.Р. // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. - №1. – С. 38-41.

9. Любченко Н.Л. Система комунікаційного менеджменту підприємства / Любченко Н.Л. // Інноваційна економіка: науково-виробничий журнал. – 2013. – випуск 48. С. 40-45.

ГОЛОВАЧКО ВАСИЛЬ МИХАЙЛОВИЧ,
к.е.н., доцент кафедри обліку, оподаткування та маркетингу,
Мукачівського державного університету

ЗАДАЧІ ТА ДЖЕРЕЛА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ

Методологічні та організаційні аспекти контролю, зокрема контролю виплат працівникам, досліджували у своїх роботах багато вітчизняних авторів, таких як: М.Т. Білуха, Л.В. Гуцаленко, Н.І. Дорош, Т.Г. Мельник, І.В. Саух, Л.П. Шевчук та інші.

У сучасних умовах господарювання посилюється необхідність у більш жорсткому та ретельному контролі діяльності суб'єктів господарювання щодо дотримання трудового законодавства, у тому числі з питань виплат працівникам. Для цього призначені зовнішній і внутрішній контроль, які є взаємодоповнюючими, хоча і спрямовані на різні цілі. Зовнішній контроль полягає у перевірці діяльності певного підконтрольного об'єкта відповідними уповноваженими суб'єктами контролю. Ст. 35 Закону України «Про оплату праці» та ст. 269 Кодексу законів про працю в Україні затверджено, що нагляд і контроль з боку державних органів за додержанням законодавства про оплату праці на підприємствах здійснюють [3]: «центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю; органи доходів і зборів».

Внутрішньогосподарський контроль праці та виплат працівникам має на

меті встановлення достовірності облікових і звітних даних стосовно нормування, документування, нарахування, утримання та розрахунків з оплати праці [1].

До об'єктів внутрішньогосподарського контролю виплат працівникам належать: дотримання трудової, штатної дисципліни; використання фонду робочого часу; стан бухгалтерського обліку та звітності виплат працівникам. На систему внутрішньогосподарського контролю виплат працівникам покладено такі завдання:

- перевірка дотримання законодавчо встановлених норм та норм колективного договору при визначенні та нарахуванні посадових окладів і тарифних ставок, надбавок та доплат, інших виплат працівникам та пов'язаних з такими виплатами податків;

- встановлення обґрунтованості планових завдань щодо норм і нормативів трудозатрат; перевірка правомірності використання обраних форм та систем оплати праці;

- виявлення порушень вимог трудового законодавства та їх попередження у майбутньому [2]

Узагальнивши напрацювання багатьох вчених щодо порядку здійснення контролю виплат працівникам на підприємстві, сформулюємо єдину послідовність контролю виплат працівникам з урахуванням методів контролю, що застосовуються на кожному з етапів [1]. На підготовчому етапі визначають об'єкти, джерела контролю, відбувається постановка завдань і вибір методів контролю. Послідовність здійснення контрольних процедур на методичному етапі така:

- перевірка законності і обґрунтованості зарахування працівників на роботу та їх звільнення;

- перевірка дотримання трудового законодавства та внутрішніх документів при нарахуванні та виплаті працівникам заробітної плати, допомоги, премій, інших заохочувальних та компенсаційних виплат, перевірка наявності фактів несвоєчасних виплат та простроченої заборгованості з виплат працівникам;

- перевірка правильності обчислення сум відпускних, допомоги з

тимчасової непрацездатності, інших виплат працівникам;

– перевірка відповідності сум нарахованої до виплати заробітної плати фактично виплаченій (зазначеній у відомостях на перерахування коштів на карткові рахунки в установах банків);

– перевірка дотримання законодавства при здійсненні операцій із депонованою заробітною платою

– перевірка дотримання законодавства про індексацію грошових доходів населення;

– перевірка правильності здійснення обов'язкових нарахувань та утримань, пов'язаних з виплатами працівникам;

– перевірка законності відображення в обліку та звітності виплат працівникам, перевірка відповідності даних синтетичного й аналітичного обліку щодо виплат працівникам;

– інвентаризація пасивів у частині зобов'язань за виплатами працівникам.

Порушення термінів виплати заробітної плати та законодавства про працю має правові наслідки та тягне за собою відповідальність [1]:

1. Адміністративну відповідальність (згідно зі ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення), зокрема:

– за порушення встановлених термінів виплати заробітної плати, виплату не в повному обсязі передбачено штраф на посадових осіб підприємств у розмірі від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

– за порушення або невиконання зобов'язань щодо колективного договору на посадових осіб накладають штраф від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [2].

2. Кримінальну відповідальність (згідно зі ст. 172, 175 Кримінального кодексу України), зокрема:

– незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю караються штрафом від 2000 до 3000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років, або

виправними роботами на строк до 2 років;

– безпідставна умисна невивплата заробітної плати більш як за 1 місяць карається штрафом від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до 2 років, або позбавленням волі на строк до 2 років, із позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років.

Задля поліпшення репрезентативності результатів контролю виплат працівникам рекомендується складати аналітичні таблиці з активним використанням програмного продукту Excel, робочі документи, наприклад, звіт за результатами проведеного контролю, який узагальнить найважливішу інформацію, отриману під час перевірки.

Отже, контроль виплат працівникам є важливим та невід’ємним елементом системи контролю на підприємстві та держави у цілому. Ефективна система контролю з використанням усього необхідного комплексу методів забезпечує управлінський персонал достатнім обсягом інформації для прийняття оперативних управлінських рішень, спрямованих на виправлення негативних наслідків порушень трудового законодавства, їх попередження та уникнення у майбутньому. Подальшого дослідження потребує контроль виплат працівникам з урахуванням галузевих особливостей діяльності підприємств.

Список використаної літератури:

1. Арап Г.В. Шляхи вдосконалення контролю оплати праці / Г.В. Арап, І.Г. Пахомова // Вісник Дніпропетровського університету: Серія «Економіка». – 2017. – Вип. 4 (2). – С. 149–155. 18.

2. Максимова В. Ф. Внутрішній контроль економічної діяльності промислового підприємства – системний підхід до розвитку: [монографія] / В. Ф. Максимова. – Одеса: ОДЕУ, 2016.

3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс]: затв. наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>