



Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра фінансового аналізу і контролю

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«Організація фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом»

Студентки 2 курсу, 6м групи
спеціальності 071 «Облік і
оподаткування»
спеціалізації
«Фінансовий контроль»

Сороки Тетяни
Миколаївни

Науковий керівник
канд. екон. наук, доцент

Барабаш Наталія
Степанівна

Гарант освітньої програми
д-р екон. наук, професор

Симоненко Валентин
Костянтинович

Київ 2018

Вступ.....	7
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ	11
1.1. Економічна сутність та складові системи розрахунків з персоналом	11
1.2. Нормативно-правове забезпечення та сучасні наукові розробки з контролю розрахунків з персоналом.....	23
1.3. Основні елементи парадигми контролю і аналізу розрахунків з персоналом	35
Висновки до розділу 1.....	42
Розділ 2. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ	43
2.1. Інформаційне забезпечення системи управління суб'єкта господарювання як база для виконання аналітичних і контрольних процедур	43
2.2. Інформаційне забезпечення контролю фінансової діяльності державного підприємства	56
2.3. Оцінка системи внутрішнього контролю фінансової діяльності державного підприємства.....	64
Висновки до розділу 2.....	72
Розділ 3. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА КОНТРОЛЮ ФІНАНСОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	74
3.1. Організація контролю фінансової діяльності державного підприємства	74
3.2. Методика контролю фінансової діяльності державного підприємства...	89
3.3. Удосконалення методики контролю фінансової діяльності державного підприємства на основі застосування інформаційних технологій.....	101
Висновки до розділу 3.....	107
Висновки та пропозиції.....	109
Список використаних джерел.....	115
Додатки	

ВСТУП

Актуальність теми. Ефективність функціонування та соціальний розвиток тих чи інших суб'єктів господарювання забезпечується передусім формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці різних категорій персоналу.

Основними перешкодами у функціонуванні ефективної системи оплати праці та заохочень більшості підприємств України виступають: низький рівень мінімальної заробітної плати персоналу, що прирівнюється до розміру споживчого кошику, що не переглядався в країні протягом п'ятнадцяти років; скрутне фінансове становище, збитковість, криза неплатежів та спад обсягів виробництва (виконання робіт, надання послуг) економічних суб'єктів; недосконалість чинного законодавства у сфері розрахунків з персоналом та механізму формування фондів оплати праці; низька ефективність індексації заробітної плати у зв'язку з інфляцією; незадовільна організація системи державного та колективно-договірного регулювання оплати праці, що, у першу чергу, спричиняють зниження продуктивності праці, надання неоплачуваних відпусток персоналу, неповну зайнятість протягом робочого тижня, збільшення обсягів простроченої дебіторської заборгованості персоналу.

Недоліки у сфері оплати праці також породжують цілу низку болючих проблем у суспільстві, а саме: вражаючі розміри заборгованості по виплатах заробітної плати, недотримання мінімальних гарантій, велика кількість безробітних та малозабезпечених, яких держава повинна брати на утримання, чорний ринок праці, який обслуговує тіньовий сектор економіки. У таких умовах особливої актуальності набуває потреба у сучасній, об'єктивній та достовірній інформації про розрахунки з персоналом з погляду кожної зі сторін соціально-трудових відносин – держави, роботодавця та найманого працівника. Для оптимізації розрахунків з персоналом доцільно періодично проводити фінансовий аналіз і контроль за раціональним та ефективним використанням трудових ресурсів суб'єктів господарювання, а також дотриманням усіх вимог щодо

правильності й повноти формування, розподілу та виплати грошових платежів персоналу. При цьому, процес здійснення фінансового контролю і аналізу розрахунків з персоналом потребує чіткої регламентації на рівні інформаційного та організаційно-методичного забезпечення, оскільки на сьогоднішній день відсутня дієва система фінансового аналізу і контролю, яка б дозволяла не лише виявляти порушення, а й попереджати їх виникнення.

Проблемами організації і методики проведення фінансового контролю і аналізу системи розрахунків з персоналом займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені і дослідники, як: К.К. Арабян, К.Л. Багрій, Н.С. Барабаш, С.В. Бардаш, М.Т. Білуха, Н.В. Бойченко, І.О. Гомаз, Л.В. Гончар, Л.В. Гуцаленко, Г.В. Даценко, О.В. Добровольська, Н.В. Іванчук, О. Кашенко, М.В. Корягін, Г.О. Крамаренко, А.М. Крицька, К.О. Назарова, О.С. Літвінов, Т.В. Микитенко, Є.В. Мних, Г.О. Москалюк, О.О. Заремба, Т.А. Наумова, І.В. Нестеренко, Н.В. Овсяк, О.С. Петрицька, О.В. Побережець, О.О. Попкова, Г.В. Пшенична, І.В. Різник, А.Є. Рубан, Л.М. Рябина, І.В. Саух, В.Г. Барановська, Г.Б. Свінарьова, А.С. Скаун, В.В. Скоробогатова, І.О. Слободянюк, О.О. Сукач, Н.В. Чебан, О.Є. Чорна, О.А. Шевчук, Т.В. Шляхтич, Н.П. Юрчук та інші.

Незважаючи на практичну цінність наукових результатів зазначених авторів, залишаються невирішеними ряд питань. Зокрема, потребує подальших досліджень такий понятійно-категоріальний апарат, як сутність понять «персонал» та «розрахунки з персоналом», класифікаційні ознаки і види розрахунків з персоналом, а також необхідність розроблення повноцінної системи фінансового контролю і аналізу розрахунків з персоналом, її подальшого контрольно-аналітичного забезпечення та удосконалення з метою надання системі управління суб'єкта господарювання оперативної і достовірної інформації щодо реального стану функціонування системи розрахунків з персоналом для прийняття ефективних економічних рішень.

Мета та завдання дослідження. Метою випускної кваліфікаційної роботи є узагальнення теоретичних положень та розробка практичних рекомендацій щодо

удосконалення фінансового контролю і аналізу розрахунків з персоналом на підприємствах сфери послуг України.

Для досягнення поставленої мети завданнями дослідження є наступні:

- уточнити економічну сутність, складові системи розрахунків з персоналом та їх класифікацію;
- дослідити нормативно-правове забезпечення та сучасні наукові розробки з фінансового контролю розрахунків з персоналом;
- побудувати і розкрити основні елементи парадигми фінансового контролю розрахунків з персоналом;
- розкрити інформаційне забезпечення системи управління суб'єкта господарювання як бази для виконання аналітичних і контрольних процедур;
- розробити систему показників, які використовуються у фінансовому контролі та аналізі розрахунків з персоналом;
- оцінити стан організації внутрішнього контролю розрахунків з персоналом суб'єкта господарювання;
- дослідити організацію і планування фінансового контролю та аналізу розрахунків з персоналом;
- визначити особливості проведення та основні етапи методики здійснення фінансового контролю і аналізу розрахунків з персоналом;
- розробити пропозиції по удосконаленню фінансового контролю і аналізу розрахунків з персоналом на основі застосування сучасних інформаційних технологій.

Об'єктом дослідження є процеси здійснення розрахунків з персоналом.

Предметом дослідження є організаційні, методичні та практичні аспекти фінансового контролю і аналізу розрахунків з персоналом.

Методи дослідження. Для розкриття теми випускної кваліфікаційної роботи були використані *загальнонаукові та спеціальні методичні прийоми і способи дослідження*. Зокрема, для уточнення понятійно-категоріального апарату – аналіз, синтез, індукція, дедукція, порівняння; для класифікації

розрахунків з персоналом – абстрактно-логічний методичний прийом та аналогія; для узагальнення результатів дослідження організації і методики фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом ТОВ «КК «Голден Траст» – конкретизація, системний аналіз, спостереження, порівняння, тестування та методичні прийоми і способи документального контролю (перевірка документів за формою і змістом, логічна та арифметична перевірка документів); для обробки статистичних даних – методичні прийоми і способи економічного аналізу (групування, зведення, порівняння, абсолютні та відносні величини, ряди динаміки, метод ланцюгових підстановок). За допомогою монографічного методичного прийому здійснено аналіз літературних джерел та систематизовано інформацію з питань організації і методики фінансового контролю і аналізу розрахунків з персоналом. Табличні та схематичні методичні прийоми використано для наочного зображення статистичного матеріалу й схематичного подання ряду теоретичних положень випускної кваліфікаційної роботи. Для достовірності та оперативності одержання результатів окремі методичні прийоми реалізовано в автоматизованому режимі з використанням програми Microsoft Office Excel. На основі методичних прийомів і способів системного аналізу та наукової абстракції сформульовано загальні висновки і пропозиції.

Інформаційною базою дослідження стали нормативні акти України, матеріали наукових конференцій, наукова література, а також практичні дані обліку, аналізу та контролю досліджуваного підприємства.

Наукова новизна одержаних результатів. Отримані в процесі дослідження наукові результати полягають у розробці теоретико-методичних рекомендацій і пропозицій щодо удосконалення фінансового контролю і аналізу розрахунків з персоналом на підприємствах сфери послуг. Одержані результати, які становлять наукову новизну, визначаються такими основними положеннями:

удосконалено:

- класифікаційні моделі системи розрахунків з персоналом, а також об'єктів і суб'єктів, форм і видів, інформаційного та організаційно-методичного забезпечення фінансового контролю і аналізу розрахунків з персоналом;

- методичний підхід до оцінки системи внутрішнього контролю розрахунків з персоналом на підприємстві шляхом проведення тестування за допомогою універсальних форм тестів середовища контролю, системи бухгалтерського обліку та процедур контролю;

- підхід до планування контрольно-аналітичної роботи по розрахунках з персоналом на підприємстві та його документальне забезпечення на організаційній стадії проведення фінансового контролю і аналізу;

- можливість оптимізації системи розрахунків з персоналом на досліджуваному підприємстві шляхом зменшення податкового навантаження на розрахунки з персоналом за допомогою застосування для певних категорій персоналу податкових знижок і податкових соціальних пільг, а також визначення різних форм і видів систем оплати праці для окремих категорій персоналу;

набули подальшого розвитку:

- понятійно-категоріальний апарат, що використовується у фінансовому контролі та аналізі розрахунків з персоналом, зокрема запропоновано авторське тлумачення понять «персонал» та «розрахунки з персоналом», що дозволяє конкретизувати їх сутність та поглибити теоретичні засади дослідження;

- складові системи розрахунків з персоналом та їх класифікація за різними ознаками з позиції потреб управлінського персоналу для проведення обліку, контролю та аналізу розрахунків з персоналом у сучасних умовах господарювання;

- уніфікація та стандартизація робочих документів з контрольно-аналітичних заходів по розрахунках з персоналом для малих підприємств.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробленні пропозицій та рекомендацій, спрямованих на удосконалення фінансового контролю і аналізу розрахунків з персоналом. Основні результати дослідження і пропозиції, викладені у випускній кваліфікаційній роботі, знайшли практичне застосування у діяльності підприємства ТОВ «КК «Голден Траст» (довідка № 360/15 від 18.05.2015 р.).

Особистий внесок магістранта. Випускна кваліфікаційна робота є самостійно виконаним науковим дослідженням. Усі наукові розробки та пропозиції, що містяться у роботі, виконано особисто магістрантом. У випускній кваліфікаційній роботі використано лише ті ідеї та положення, які є результатом особистої роботи магістранта та полягають у дослідженні комплексу питань, пов'язаних з удосконаленням фінансового контролю і аналізу розрахунків з персоналом підприємств сфери послуг.

Апробація результатів дослідження. Найважливіші положення та висновки випускної кваліфікаційної роботи оприлюднено на студентській науковій конференції «Інформаційні технології, облік, аналіз і контроль в управлінні економічними процесами» (Київ, 2015).

Публікації. За результатами дослідження опубліковано 1 наукову працю за темою «Організація фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом» у Збірнику наукових статей студентів КНТЕУ «Контроль та аудит».

Структура та обсяг дослідження. Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 129 сторінках друкованого тексту; робота містить 3 таблиці, 14 рисунків, 30 додатків. Список використаних джерел налічує 124 найменування, із них 4 іноземних.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ

1.1. Економічна сутність та складові системи розрахунків з персоналом

Будь-який суб'єкт господарювання незалежно від організаційно-правової форми та форми власності не може повноцінно функціонувати без певного складу його працівників. Навіть фізична особа, яка зареєстрована як суб'єкт підприємницької діяльності і одноосібно працює, вже має у своєму складі одного працівника, що виконує обов'язки директора і бухгалтера.

Не рідко працівників підприємства ототожнюють з поняттям «персонал», хоча у сучасній науковій літературі персонал визначається по різному, зокрема як: основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників [1, с. 18]; особовий склад підприємства, фірми, установи або частина цього складу, що виділена за ознакою характеру виконуваної роботи (технічний, медичний, управлінський) [2, с. 210]; штатний склад працівників підприємства, організації, установи [3, с. 228]; сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності [4, с. 549]; сукупність системопов'язаних працівників з їх особистісними характеристиками, знаннями, вміннями, навиками роботи у колективі, які вони використовують у трудовій діяльності [5, с. 133].

Загалом «персонал» походить від латинського слова «personalis», що означає весь особовий склад працівників (включаючи постійних і тимчасових), що перебувають з організацією як юридичною особою у відносинах, що регулюються договором найму [6, с. 119]. Тому, на нашу думку, до персоналу підприємства, установи чи організації слід включити працівників, які мають трудові відносини з роботодавцями на основі договорів або контрактів.

Відповідно до трудових і колективних договорів чи контрактів роботодавець зобов'язується виплачувати винагороду працівникові за виконану

ним роботу у вигляді заробітної плати, виплат на відрядження або господарські потреби тощо, тому у підприємства виникають розрахунки з персоналом.

Поняття «розрахунки з персоналом» у сучасній економічній літературі не має повноцінного визначення. В окремих економічних словниках, підручниках та посібниках можна знайти лише визначення терміну «розрахунки»:

- це форма здійснення грошового обігу, пов'язаних зі сплатою матеріальних цінностей, послуг і виконаних робіт, а також з перерозподілом коштів через бюджетну систему [2, с. 229];
- виплата грошей за роботу, за борговими зобов'язаннями, оплата рахунків [7, с. 452];
- це спосіб взаємодії суб'єктів господарювання в процесі реалізації, розподілу та перерозподілу суспільного продукту на засадах чинного законодавства країни [8, с. 68];
- це система взаємовідносин між підприємствами і громадянами, заснована на грошовому погашенні вартості товарно-матеріальних цінностей, робіт, послуг [9, с. 117];
- система взаємин між юридичними та фізичними особами, що виникають у момент практичного виконання юридично оформлених фінансових зобов'язань при здійсненні товарних та нетоварних операцій [10, с. 20];
- система взаємовідносин між суб'єктами господарювання з приводу організації та реалізації договірних відносин, що виникають в момент виникнення будь-яких зобов'язань за об'єктом договору до моменту повного погашення заборгованості в будь-якій формі (включаючи негрошову), та включає в себе організацію, проведення та регулювання сукупності платежів [10, с. 22].

Узагальнюючи вищенаведені поняття, можна зробити висновок, що *розрахунки з персоналом* – це система взаємовідносин монетарної або немонетарної форми між суб'єктом господарювання і його особовим складом працівників щодо виконуваної ними роботи та зобов'язаннями, що виникають у сфері трудових відносин, на засадах чинного законодавства.

Класифікація розрахунків з персоналом здійснюється з метою правильності їх обліку, аналізу та контролю, тому на розрахунки з персоналом поширюються деякі класифікаційні ознаки, притаманні як економічній категорії «персонал» (табл. А.1 додатка А), так і «розрахунки» (табл. А.2 додатка А).

Наприклад, залежно від участі працівників в основній діяльності підприємства персонал поділяється на промислово-виробничий – це працівники, які зайняті безпосередньо у виробничому процесі і його обслуговують, та невиробничий – це працівники невиробничої сфери, об'єкти якої хоч і утримуються на балансі підприємства, але не мають відношення до його основної діяльності [6, с. 119]. Таким чином розрахунки з персоналом можна класифікувати на розрахунки з промислово-виробничим персоналом та розрахунки з невиробничим персоналом.

Найбільш поширеною класифікаційною ознакою поділу розрахунків є їх форма здійснення, згідно з якою розрахунки поділяють на готівкові та безготівкові. Готівкові розрахунки – це сукупність матеріальних цінностей у вигляді готівки, які перебувають у розпорядженні підприємства для забезпечення його поточної фінансово-господарської діяльності. Безготівкові розрахунки – це грошові розрахунки, які здійснюються за допомогою записів на рахунках у банках, коли гроші списуються з рахунка платника і переказуються на рахунок отримувача коштів [8, с. 71]. Звичайно, розрахунки з персоналом також можуть бути готівкові та безготівкові.

У системі бухгалтерського обліку розрахунки з персоналом класифікують на нарахування і виплату заробітної плати, премій, відпускних, лікарняних, дивідендів, грошових коштів під звіт, а також утримання за ініціативою підприємства (у разі відшкодування завданих збитків, судових рішень тощо) та ініціативою працівника (внески на недержавне пенсійне страхування, профспілкові внески та інше), що зображено на рисунку 1.1.

Проте, на нашу думку, розрахунки з персоналом складовими рисунку 1.1 не обмежуються. Зокрема, деталізації підлягають різні елементи заробітної плати, заохочувальних та компенсаційних платежів персоналу, а розмежуванню –

дебіторська заборгованість персоналу від кредиторської заборгованості підприємства по виплатам працівникам. Тому, розрахунки з персоналом можна розглядати як цілісну систему, яка містить взаємопов'язані елементи і має наступні складові (рис. 1.2).

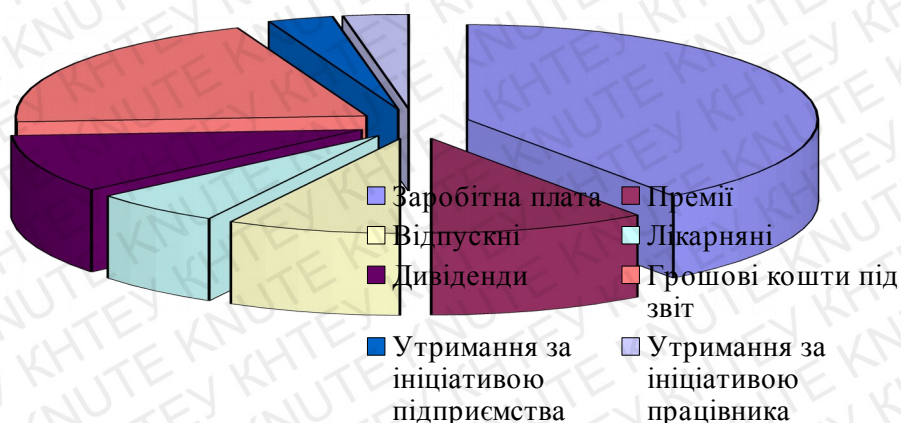


Рис. 1.1. Розрахунки з персоналом у системі бухгалтерського обліку [за даними джерел 9, 11, 12, 13]

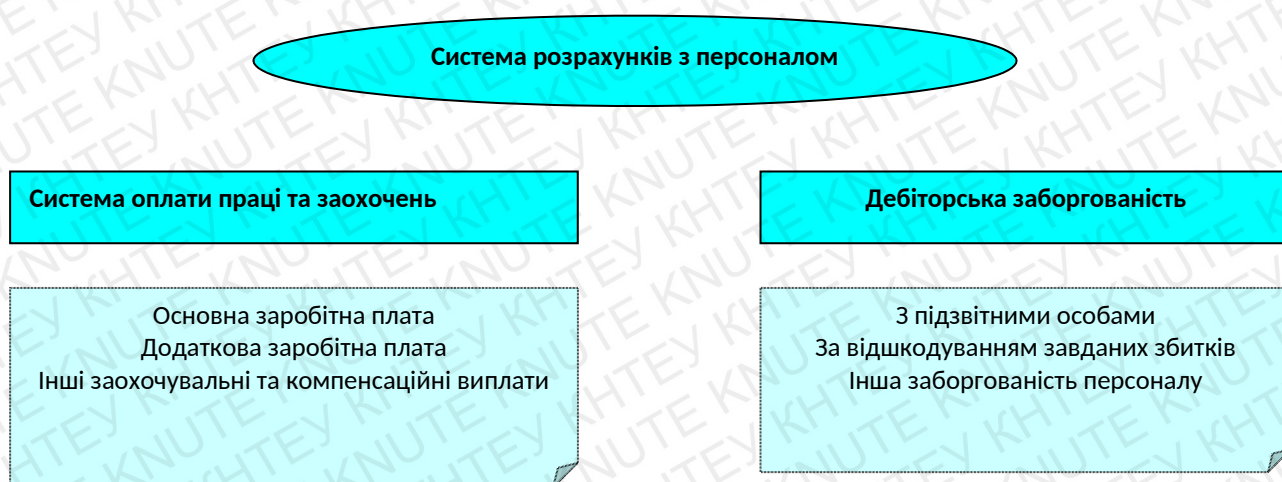


Рис. 1.2. Складові системи розрахунків з персоналом [авторська розробка]

Система оплати праці та заохочень, як один з елементів системи розрахунків з персоналом, відображає відносини роботодавця з особовим складом його працівників щодо виплат заробітної плати та інших заохочувальних чи компенсаційних платежів і має у своїй структурі багато елементів.

Загалом, система оплати праці – це спосіб обчислення розмірів винагороди, що підлягає виплаті працівникам установи згідно із здійсненими ними витратами праці або за результатами роботи [14, с. 140]. Систему оплати праці суб'єкт господарювання обирає самостійно з урахуванням особливостей його господарської діяльності та чинного законодавства.

Основою організації оплати праці є тарифна система, що становить собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці [14, с. 145]. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники), основну характеристику яких наведено на рисунку 1.3.

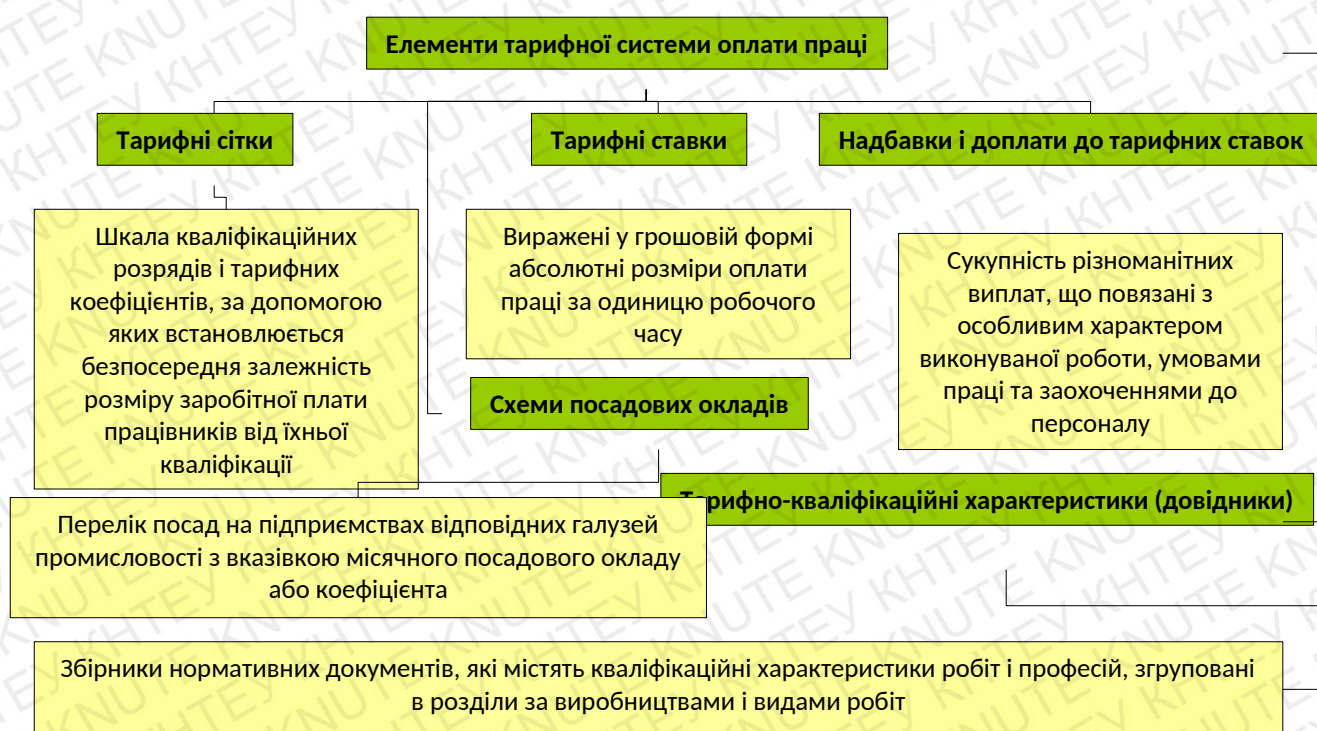


Рис. 1.3. Складові тарифної системи оплати праці [побудовано за даними 14, с. 145-147]

Тарифна система використовується для розподілу робіт залежно від їхньої складності, а працівників – залежно від їхньої кваліфікації та відповідальності за

розрядами тарифної сітки [12]. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Існують дві основні форми тарифної системи оплати праці: *відрядна* – оплата за кожну одиницю продукції або виконаний обсяг робіт; *погодинна* – оплата за відпрацьований час, що передбачається тарифною системою. Відрядна та погодинна системи оплати праці мають у своїй структурі різні види, характеристику яких надано в таблиці Б додатка Б і які можна представити у вигляді наступної схеми (рис. 1.4).

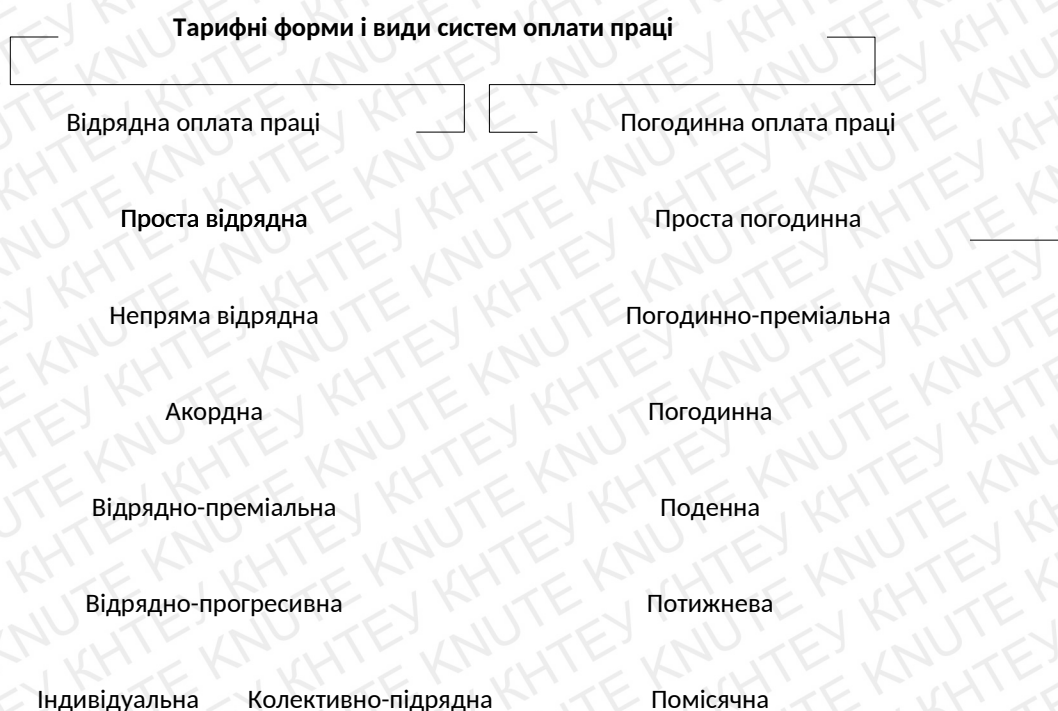


Рис. 1.4. Тарифні форми і види систем оплати праці [побудовано]

за даними 14, с. 141]

Безтарифна система оплати праці передбачає розрахунок з персоналом на основі кінцевих результатів діяльності підприємства або працівника, що можуть мати вираження у відсотках від обсягу продажів, наданих послуг чи виконаних робіт або грошових виплат, які можуть бути нефіксованими.

Безтарифна система оплати праці персоналу включає такі основні види систем оплати праці:

- *комісійна*, при якій оплата праці здійснюється за кінцеві результати роботи підприємства у відсотках від доходу (прибутку); найбільш розповсюджена для брокерів, торгових агентів, посередників;
- *ставка трудової винагороди* – система оплати праці, при якій розмір ставки визначається у вигляді фіксованого відсотка від суми, яка надходить від клієнта за виконану роботу; найпоширеніша у сфері сервісного обслуговування;
- *система «плаваючих окладів»* передбачає, що за результатами праці місяця для спеціалістів встановлюються нові посадові оклади, які залежать від результативності праці їх підлеглих або розміру одержаного прибутку [11, с. 327].

Форми і види систем оплати праці суб'єкт господарювання може використовувати на власний розсуд у різній комбінації. Наприклад, на одному й тому ж підприємстві можна застосувати будь-які форми і види тарифних і безтарифних систем оплати праці для різного виду персоналу. Так, для адміністративного персоналу – просту погодинну (поденну, потижневу, помісячну) або погодинно-преміальну (поденно-преміальну, потижнево-преміальну, помісячно-преміальну), для виробничого персоналу – відрядну з різними її видами (для робітників-монтажників – акордну, робітників-токарів – відрядно-прогресивну індивідуальну тощо), для торговельного персоналу – комісійну систему оплати праці. При цьому суб'єкт підприємництва повинен

встановлювати такі форми і види систем оплати праці, які б дозволяли підвищувати продуктивність праці персоналу порівняно з приростом їх заробітної плати.

Оскільки основу будь-якої системи оплати праці становить заробітна плата, то слід відзначити, що це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [12], а також правильно обраної системи оплати праці персоналу.

Відповідно до чинного законодавства, заробітна плата має власну структуру і включає в себе основну і додаткову заробітні плати й інші заохочувальні та компенсаційні виплати (табл. В додатка В), які також, згідно з рисунком 1.2, входять до системи розрахунків з персоналом.

Не менш важливу роль у зацікавленні персоналу у його роботі відіграють заохочувальні виплати, які безпосередньо мотивують працівника до виконання своєї роботи понад норму або виконувати її на досить високому рівні. При цьому, заохочення можуть розглядатись як в системі оплати праці (обираючи, наприклад, відрядно-преміальну оплату праці або виплачуючи окремо премію за певні досягнення в роботі), так і в урочистих заходах (нагородження орденами, медалями, грамотами, нагрудними значками, присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією тощо). Наприклад, якщо персонал знатиме, що за високоякісну виконану роботу в кінці кварталу найкращі працівники отримують певні нагороди, то відповідно зросте продуктивність праці та конкурентоспроможність продукції, робіт і послуг підприємства в цілому.

Кожний структурний елемент системи оплати праці та заохочень повинен бути обґрунтований і затверджений відповідним наказом керівництва про їх застосування для будь-якого виду персоналу згідно з чинним законодавством та господарською діяльністю даного підприємства. Для цього необхідно встановити порядок нарахування, сплати і депонування винагороди та категорії персоналу, до

яких встановлюються різні види і форми систем оплати праці, а також особливості умов праці та виконуваної роботи персоналу.

Іншою складовою системи розрахунків з персоналом є дебіторська заборгованість, яка являє собою суму заборгованості персоналу перед суб'єктом господарювання, що може виникати з різних ситуацій, але підлягає поверненню у встановлені законодавством та роботодавцем терміни.

Дебіторська заборгованість, як елемент системи розрахунків з персоналом, має у своїй структурі три основні складові:

- дебіторська заборгованість з підзвітними особами – це розрахунки по заборгованості персоналу за виплатами на відрядження та на господарські (виробничі) потреби;
- дебіторська заборгованість за відшкодуванням завданих збитків – заборгованість персоналу, що визнаний винним у надлишках, нестачі, псуванні, крадіжці чи убутку засобів та предметів праці та внаслідок чого було завдано збитків підприємству;
- інша дебіторська заборгованість персоналу – це виплати, які підприємство здійснило на користь працівників у вигляді кредитів або інших платежів, які підлягають поверненню у встановлені строки.

Загалом дебіторську заборгованість можна класифікувати за різними ознаками з метою її обліку, аналізу та контролю на підприємстві (рис. 1.5), а також у залежності від видів персоналу (табл. А.1 додатка А). Відповідно до останнього, дебіторська заборгованість може бути промислово-виробничого або невиробничого, постійного чи сезонного, основного або допоміжного, адміністративного, ремонтного, складського персоналу тощо.

Відповідно до рисунку 1.5, дебіторська заборгованість персоналу за очікуваним терміном погашення поділяється на короткострокову (термін стягнення якої становить до 1 року) та довгострокову (термін стягнення якої – більше року). Дана класифікаційна ознака може використовуватись як для синтетичного обліку, так і для групування та узагальнення обліково-аналітичних даних для формування фінансової звітності.

Інші класифікаційні ознаки дебіторської заборгованості персоналу, відповідно до рисунку 1.5, використовуються в аналітичному обліку або у групуванні обліково-аналітичної інформації для формування управлінської звітності. Таким чином, за реальним терміном погашення дебіторська заборгованість персоналу буває термінова (тобто термін погашення якої чітко визначений і обмежений), прострочена (термін погашення якої вже минув) і відстрочена (термін погашення якої було відкладено або продовжено за погодженням з роботодавцем).

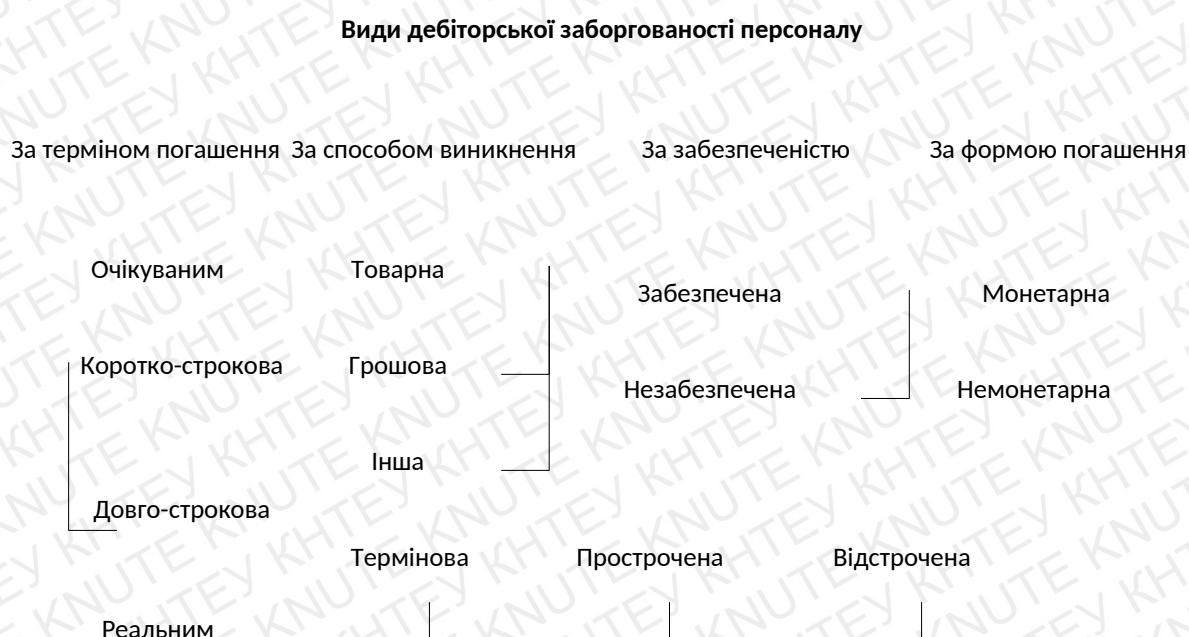


Рис. 1.5. Класифікація видів дебіторської заборгованості персоналу як елемента системи розрахунків з персоналом [побудовано за даними 16, с. 225]

Якщо на підприємстві персонал придбав товари, продукцію (роботи, послуги), що продаються або надаються підприємством у розстрочку (з оплатою через певний період), то за способом виникнення така дебіторська заборгованість буде товарною або іншою (якщо роботи чи послуги), а за формою погашення – монетарною. Якщо персонал підприємства позичає у роботодавця кошти на власні потреби і зобов'язується повернути їх у певні строки, то дана заборгованість за способом виникнення є грошовою, за формою погашення –

монетарна, за реальним терміном погашення – термінова. Немонетарна дебіторська заборгованість персоналу полягає в тому, що працівники повинні повернути товари чи продукцію підприємству в обмін на грошові кошти, які були надані під звіт, або повернути предмети чи засоби праці, які були надані у власне або господарське користування персоналу.

За забезпеченістю дебіторська заборгованість персоналу поділяється на забезпечену та незабезпечену. Забезпечена дебіторська заборгованість означає, що персонал надає певну заставу, яку підприємство може використати в рахунок оплати простроченої дебіторської заборгованості. Такий вид дебіторської заборгованості персоналу найчастіше зустрічається в банках та фінансових установах, оскільки вони уповноважені надавати безвідсоткові кредити персоналу. Відповідно незабезпечена дебіторська заборгованість персоналу не потребує застави, гарантії чи поруки за надані підприємством кошти чи активи.

Слід зауважити, що система оплати праці та заохочень і дебіторська заборгованість персоналу мають тісний взаємозв'язок між собою. Наприклад, після нарахування дебіторської заборгованості за відшкодуванням завданих збитків, адміністрація підприємства може встановити утримання із заробітної плати винних осіб у сумі, що частково або повністю погашає дебіторську заборгованість, яка виникла.

З метою формування оперативної обліково-аналітичної інформації щодо розрахунків з персоналом у процесі діяльності підприємства необхідно використовувати такі класифікаційні групи та їх об'єднання, які є доречними в умовах функціонування бізнесу. Наприклад, якщо суб'єкт господарювання має у своєму складі велику кількість працівників, то аналітичний облік доцільно вести за окремими об'єднаними класифікаційними групами такими, як зображено у таблиці Д додатка Д. Але якщо підприємство має невеликий склад персоналу, то можна спростити класифікаційні ознаки для аналітичного обліку розрахунків з персоналом до однієї групи або підгрупи.

Отже, викладене вище в цілому свідчить про неоднозначну природу розрахунків, зокрема розрахунки з персоналом є досить складною економічною

категорією, яка являє собою форму здійснення грошових і негрошових платежів між роботодавцем і його особовим складом працівників щодо виконуваної ними роботи та зобов'язаннями, що виникають у сфері трудових відносин, на засадах чинного законодавства. Розрахунки з персоналом включають в себе не лише різні форми та види систем оплати праці, а й дебіторську заборгованість персоналу, а також можуть бути виражені як у монетарній, так і у немонетарній формі.

1.2. Нормативно-правове забезпечення та сучасні наукові розробки з контролю розрахунків з персоналом

Фінансовий контроль розрахунків з персоналом повинен здійснюватись відповідно до законодавчо-нормативної бази, яка регулює відносини у сфері оплати праці та дебіторської заборгованості персоналу. Оскільки законодавство України є досить мінливим зовнішнім фактором, що впливає на будь-яку діяльність підприємств, виникає необхідність постійного моніторингу змін у правовому полі. При цьому нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері розрахунків з персоналом, є досить багато (табл. Е додатка Е) і їх слід об'єднати у декілька груп (рис. 1.6).

Нормативно-правове забезпечення аналізу і контролю розрахунків з персоналом

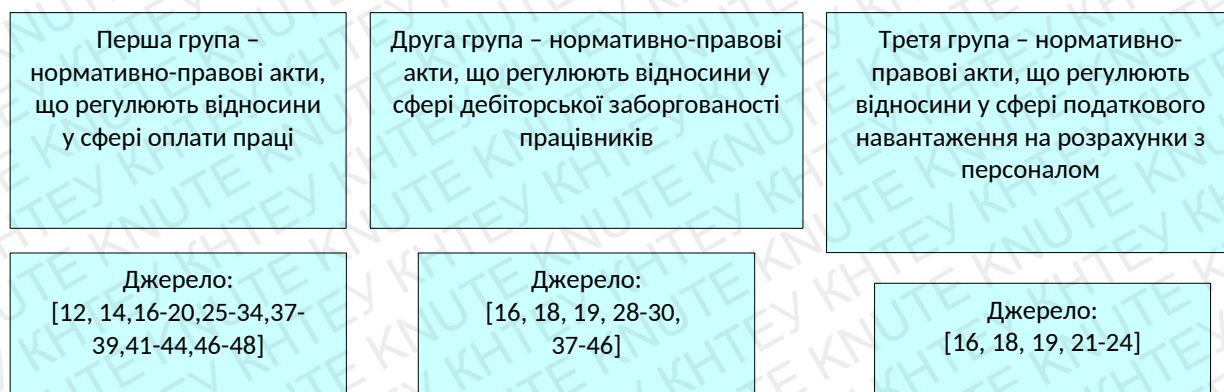


Рис. 1.6. Нормативно-правове забезпечення аналізу і контролю

розрахунків з персоналом [авторська розробка]

Першою групою є законодавчі акти, що регулюють відносини у сфері оплати праці, до якої належать наступні основні.

Кодекс законів про працю України (КЗпП) [17] – це збірка законодавчих актів, що регулюють трудові відносини між працівниками і роботодавцями на основі трудових і колективних договорів щодо організації робочого часу і часу відпочинку, нормування, оплати та охорони праці, трудової дисципліни, трудових спорів, профспілкових організацій та інші відносини персоналу в Україні. Враховуючи, що даний закон був прийнятий 1971 року та має відповідні зміни і доповнення, то існує ряд його недоліків, зокрема: невизначеність понятійного апарату (у Кодексі відсутні пояснення понять та категорій щодо оплати праці, суб'єктів трудових відносин тощо); встановлення тривалості робочого часу за старими стандартами (Кодексом встановлено тривалість робочого часу не більше 40 годин на тиждень, в той час як середній показник країн ЄС становить 38,6 годин на тиждень); невідповідність нормам Конституції України [49] (примусове залучення працівника до надурочних робіт, коли Конституцією заборонена примусова праця – ст. 62 і ст. 64 КЗпП та ст. 43 Конституції України); не визначено істотні умови трудового договору та інше. На заміну Кодексу законів про працю повинен прийти Трудовий кодекс України, проте даний законопроект також потребує значного доопрацювання, а тому досі не введено в дію.

Закон України «Про оплату праці» [12] взагалі не визначає поняття оплати праці та її структури, а встановлює лише основні елементи тарифної системи оплати праці і не розкриває інші види та форми оплати праці персоналу. Закон передбачає державне і договірне регулювання оплати праці шляхом визначення розміру мінімальної заробітної плати, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником роботи (місячну або погодинну), та інших прав і гарантій на захист оплати праці працівників. При цьому, частиною другою ст. 9 Закону визначено, що мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Проте, визначення

прожиткового мінімуму в Україні формується на основі розміру споживчого кошику, який не переглядався з 2000 року і не відповідає ціновим пропозиціям сьогодення на продовольчих та непродовольчих ринках і тарифам комунальних платежів, а також установленому податковому навантаженню на заробітну плату. Тобто, розмір мінімальної заробітної плати на сьогоднішній день в Україні взагалі не відповідає «потребам працівників та їх сімей, вартісній величині достатній для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я, набору продуктів харчування, мінімальному набору непродовольчих товарів та мінімальному набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загальному рівню середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості», як визначено у частині першій ст. 9 Закону «Про оплату праці».

Єдиний нормативний акт, який розкриває склад структурних елементів заробітної плати, є Наказ Держкомстату України № 5 «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» [14], на основі якого побудовано таблицю В додатка В, але він також не переглядався з 2004 року.

Закон України «Про відпустки» встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам [20], проте визначення оплачуваної відпустки в межах 24 календарних днів на рік також не відповідає середньому показнику в країнах ЄС (25,2 днів у рік), що становить лише 10 % від загальної кількості робочих днів на рік з урахуванням п'ятиденного робочого тижня.

Прогресивним явищем щодо регулювання доходів та оплати праці в Україні стало законодавче регулювання інфляції. Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» [25] забезпечує компенсацію знецінених доходів громадян завдяки їх індексації. В той же час потрібно відзначити досить складний алгоритм розрахунку індексації, передбачений Постановою КМУ № 1078 «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення» [32], що спричиняє намагання багатьох установ обійти таке обов'язкове нарахування додаткового доходу шляхом, наприклад, незначного збільшення посадового

окладу працівників, що на певний термін дозволить не робити індексацію.

Друга група – нормативно-правові акти, що регулюють відносини у сфері дебіторської заборгованості працівників. Головним документом даної групи є Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон, затверджена Наказом Міністерства фінансів України № 59 [40], яка регулює порядок здійснення службових відряджень в межах України та за кордон працівників підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності та виду діяльності, їх строки, документальне забезпечення та фінансування. Недоліком даної інструкції вважаємо не визначення сутності «добових витрат», їх значення, складу та порядок визначення для підприємств, установ й організацій, що не фінансуються за рахунок бюджетних коштів.

Вищезазначені нормативно-правові акти першої і другої групи створюють умови функціонування розрахунків з персоналом, проте правильність визначення розмірів різних видів заробітних плат та заохочень, а також розмірів дебіторської заборгованості працівників, порядку їх нарахування, сплати та відображення в обліку з метою подальшого аналізу і контролю визначають наступні документи.

Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» має на меті встановити правові засади регулювання, організації, ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності в цілому на будь-якому підприємстві, в установі та організації [19], включаючи облік та звітність за розрахунками з персоналом. З метою правильності визнання, оцінки, обліку руху, аналізу та контролю розрахунків з персоналом цей закон доповнюють:

- Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 10 «Дебіторська заборгованість», затверджене Наказом Мінфіну України № 237 [45];
- Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджене Наказом Мінфіну України № 601 [47] та інші НП(С)БО й П(С)БО;
- Наказ Мінфіну України № 291 «Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку та Інструкції про його застосування» [16].

Відповідні законодавчі акти мають обмеженість в їх застосуванні (лише для підприємства, організацій та установ, які не є бюджетними установами і які не застосовують Міжнародні стандарти фінансової звітності), в облікових підходах щодо оцінки і визнання сум розрахунків з персоналом, розкриття інформації про них у примітках до фінансової звітності, а також складність понятійного апарату, що не пов'язане з іншим чинним законодавством про оплату праці.

Для правильності визначення розмірів грошових виплат у вигляді відпускних, лікарняних та інших компенсацій для персоналу керівництву підприємства слід керуватись Постановами Кабміну України № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» [31] та № 1266 «Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням» [33], що мають досить складний неоднаковий механізм визначення сум таких розрахунків.

Документальне забезпечення розрахунків з персоналом у суб'єкта господарювання, як інформаційне джерело для аналізу і контролю, повинно формуватись на основі:

- ✓ Закону України «Про колективні договори і угоди» [26],
- ✓ Постанови КМУ № 301 «Про трудові книжки працівників» [34],
- ✓ Наказу Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України № 58 «Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників» [48],
- ✓ Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку, затверджене Наказом МФУ № 88 [41], які також потребують удосконалення і формування нових зрозумілих та необхідних бланків паперово-електронної документації розрахунків з персоналом у суб'єкта господарювання незалежно від організаційно-правової форми та форми власності.

Оскільки розрахунки з персоналом можуть мати готівкову та безготівкову форму, то необхідно також дотримуватись вимог Постанов Правління НБУ № 22 [39], № 200 [37], № 705 [38] тощо, які регулюють порядок здійснення готівкових та безготівкових розрахунків у національній та іноземній валюті (табл. Е додатка Е) та мають значні обмеження у проведенні таких розрахунків, зокрема, у встановленні ліміту каси та граничних сум розрахунків за один день.

Безпосередній вплив на аналіз і контроль розрахунків з персоналом має Положення про інвентаризацію активів і зобов'язань, затверджене Наказом МФУ № 879 [42], яке встановлює порядок організації і проведення інвентаризації дебіторської заборгованості персоналу, як активу, та розрахунків з оплати праці, як зобов'язань, суб'єкта підприємництва. Положення № 879 є основою для наступного фактичного контролю розрахунків з персоналом, що передбачає підтвердження достовірності даних бухгалтерського обліку по відношенню до фактичного стану справ у сфері трудових відносин на підприємстві, а результати проведеної інвентаризації – підставою для проведення аналізу причин відхилень та помилок.

Не менш важливою є *третья група* – *нормативно-правові акти, що регулюють відносини у сфері податкового навантаження на розрахунки з персоналом*, оскільки включає в себе: Податковий кодекс України [18], Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [24], а також чинне законодавство щодо загальнообов'язкового державного соціального страхування [21-23].

Найголовнішою проблемою Податкового кодексу є постійні його зміни та доповнення, за якими важко слідкувати: це й зміна розмірів податків, яка може не відповідати прогнозованим; зміна складу доходів та витрат, що підлягають розрахунку для визначення податкової бази; введення нових податкових ставок на доходи працівників; складність розрахунку податкових платежів, утримуваних із заробітних плат персоналу тощо. При цьому, податкове навантаження на заробітну плату будь-якого працівника має подвійний, а інколи і потрійний характер. Наприклад, із заробітної плати робітника утримується податок на

доходи фізичних осіб, з цієї ж заробітної плати працівник купляє будь-які товари (роботи, послуги), які включають в себе податок на додану вартість, а залишок коштів може покласти у банк на депозит, за виплатою якого той самий працівник знову повинен сплатити податок.

Закон «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» визначає єдиний соціальний внесок, що сплачується роботодавцем при розрахунку заробітної плати за ставкою, яка залежить від класу професійного ризику виробництва, але визначає складний механізм розподілу такого внеску на відповідні фонди загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Суб'єкт господарювання в особі роботодавця також має право приймати нормативні акти у сфері розрахунків з персоналом шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень, інструкцій тощо. Нормативні акти роботодавця не можуть суперечити актам чинного трудового законодавства, колективним договорам і угодам, а також установчим документам підприємства.

Нормативно-правове забезпечення, яке регулює відносини у сфері розрахунків з персоналом та їх відображення у обліку і звітності, має забезпечувати керівництво обов'язковим інформаційним середовищем, на основі якого будується система аналізу і контролю над усією діяльністю підприємства. При цьому, нормативно-правове забезпечення на робочому місці кожного працівника може бути представлене як у документальному, так і в електронному вигляді.

Сучасні наукові розробки у сфері контролю розрахунків з персоналом не мають визначень поняття «контроль розрахунків з персоналом» та загальної методики проведення його проведення, але розкривають окремі складові щодо обліку, аналізу й контролю розрахунків з оплати праці, з підзвітними особами та за іншою дебіторською заборгованістю працівників, зокрема їх документальне та аналітичне забезпечення, методику здійснення тощо. Для представлення вкладу сучасних науковців у сферу контролю розрахунків з персоналом за останні роки розглянемо інформацію таблиці 1.1.

Виходячи з даних таблиці 1.1, можна зробити загальний висновок, що у сучасних наукових працях найбільше увага приділяється організації та методиці контролю розрахунків з персоналом (18 та 17 позитивних позицій серед 19), а найменше – сутності понять контролю розрахунків з персоналом (6 позитивних позицій серед 19), а також удосконаленню контролю розрахунків з персоналом (8 позитивних позицій серед 19). Серед науковців, зазначених у таблиці 1.1, особливу увагу заслуговують праці таких, як:

- ✓ І.В. Саух [65-67], у яких відображено всі складові контролю розрахунків з оплати праці з повним висвітленням конкретних питань та критичним аналізом використаних джерел у статтях;
- ✓ Г.О. Москалюк [60-61] та В.В. Скоробогатова [69], у яких детально розкривається зміст і наповнення складових організації і методики контролю дебіторської заборгованості, у тому числі дебіторської заборгованості працівників, на основі статистичних спостережень за нею в Україні, а також пропозицій розробки документального забезпечення робочими документами суб'єктів контролю з конкретними прикладами.

Таблиця 1.1

Погляди сучасних науковців на контроль розрахунків з персоналом*

Автори	Контроль розрахунків з персоналом				
	поняття	Інформаційно-аналітичне та документальне	Організація підготовки та	Методика рійздійснення та методичний	Удосконалення
1	2	3	4	5	6
Бойченко Н.В., Наумова Т.А., Нестеренко І.В. [50]	+	-	+	+	-
Гнатенко Є.П., Прокопенко Т.Ю. [51]	-	+	-	-	-
Гомаз І.О. [52]	-	-	+	+	+
Гончар Л.В., Рубан А.Є. [53]	+	+	+	+	+
Гуцаленко Л.В., Слободянюк І.О.	-	-	+	+	-

[54]					
Даценко Г.В., Пшенична Г.В. [55]	+	+	+	+	+
Добровольська О.В. [56]	-	-	+	+	-
Кашенко О. [57]	-	+	+	+	-
Крицька А.М. [58]	-	-	+	+	-

Закінчення табл. 1.1

1	2	3	4	5	6
Мельянова Л.В., Приємницька Є.С. [59]	-	+	+	+	-
Москалюк Г.О. [60-61]	-	+	+	+	+
Овсюк Н.В. [62]	+	+	+	+	-
Петрицька О.С. [63]	+	+	+	-	+
Побережець О.В., Свінарьова Г.Б., Чебан Н.В. [64]	-	-	+	+	+
Саух І.В. [65-67]	+	+	+	+	+
Скакун А.С. [68]	-	-	+	+	-
Скоробогатова В.В. [69]	-	+	+	+	+
Рябина Л.М. [70]	-	+	+	+	-
Юрчук Н.П. [71]	-	+	+	+	-
Загальна кількість присутності у працях відповідних категорій контролю	6	12	18	17	8

* розроблено автором на основі [50-71]

Умовні позначення таблиці 1.1:

+	присутня категорія у працях з контролю розрахунків з оплати праці;
-	відсутня категорія у працях з контролю розрахунків з оплати праці;
+	присутня категорія у працях з контролю дебіторської заборгованості працівників;
-	відсутня категорія у працях з контролю дебіторської заборгованості працівників.

Наукові напрацювання у сфері аналізу розрахунків з персоналом на сьогоднішній день майже відсутні. Організація і методика аналізу розрахунків з персоналом представлена лише у підручниках та навчальних посібниках, і меншою мірою у статтях, які можна представити у вигляді наступної таблиці 1.2.

Вагомий внесок у теоретико-методичне підґрунтя фінансового контролю і аналізу розрахунків з персоналом зробили такі вчені, як: М.Т. Білуха і Т.В. Микитенко [79], Г.О. Крамаренко і О.Є. Чорна [80], Н.С. Барабаш і Є.В. Мних [81-82], О.А. Шевчук [83] та інші [82], які досліджували природу розрахункових операцій.

Отже, нормативно-правове забезпечення контролю розрахунків з персоналом встановлює державне регулювання відносин між роботодавцем та його працівниками, а також забезпечує порядок нарахування, обліку та руху окремих складових розрахунків з персоналом, але потребує перегляду та

удосконалення для того, щоб відповідати європейським стандартам і умовам життя працездатного населення України. Сучасні наукові розробки пропонують власні підходи до проведення аналізу і контролю окремих елементів розрахунків з персоналом, а не їх системи в цілому, та частково допомагають створити систему внутрішнього і зовнішнього аналізу та контролю, яка б дозволяла не лише виявляти помилки та порушення чинного законодавства, а й попереджувати їх, але не забезпечує ефективності контрольно-аналітичної роботи по системі розрахунків з персоналом в цілому і потребує удосконалення окремих елементів такої роботи.

1.3. Основні елементи парадигми контролю і аналізу розрахунків з персоналом

Поняття «парадигма» визначається як сукупність цінностей або наукових досягнень, прийнятих і визнаних у науковому співтоваристві в рамках наукової традиції у певний період часу [84, с. 66-67]. Дане поняття було введено в дослідницький обіг американським філософом та істориком науки Т. Куном у 70-х роках XX століття.

Досліджуючи сучасний стан наукових теорій та концепцій у галузі аналізу і контролю, можна зробити висновок, що на сьогодні вчені не мають спільної думки щодо виділення основних критеріїв, за якими можна побудувати парадигму з фінансового аналізу чи контролю.

Зокрема, С.В. Івахненко розглядає декілька підходів до елементів парадигми контролю: «Перший підхід, який характерний для багатьох українських вчених в галузі бухгалтерського обліку і контролю, передбачає першочергове виділення таких понять, як предмет (з поділом на об'єкти), завдання, функції, класифікацію. Втім, якщо розглядати праці українських вчених саме в галузі господарського контролю, то побачимо, що базові парадигми дещо відрізняються. Так, наприклад, базова парадигма системи контролю за В.О. Шевчуком, а також за І.К. Дрозд, складається з таких компонентів: суб'єкт

контролю, об'єкт контролю та контрольні дії. Проте в роботах інших українських дослідників, складовими теорії контролю виступають такі елементи, як: об'єкт контролю; суб'єкт контролю; контрольні дії; предмет контролю; контрольний процес; комунікативний блок» [85, с. 531]. О.А. Шевчук у своїх працях [82-83, 86] до елементів парадигми фінансового контролю відносить: сутнісне поняття «фінансовий контроль», його об'єкти і суб'єкти, предмет, принципи, форми і види. Є.В. Мних як у фінансовому контролі [82], так і у фінансовому аналізі [81], виділяє: сутність понять, мету і завдання, об'єкти і суб'єкти, принципи і функції, класифікацію, інформаційну і методологічну основу, зв'язок з іншими науками.

Враховуючи вищезазначені підходи до основних елементів парадигм фінансового контролю і аналізу, на нашу думку, слід їх систематизувати в одну єдину парадигму фінансового контролю і аналізу розрахунків з персоналом у вигляді наступної схеми (рис. 1.7), яка включає в себе 6 взаємопов'язаних елементів: сутність поняття, його мета і завдання; принципи та функції; об'єкти і суб'єкти; форми і види; інформаційне та організаційно-методичне забезпечення, останні 4 з яких мають власні класифікаційні моделі.

Проте слід зазначити, що фінансовий контроль і аналіз розрахунків з персоналом можна розглядати у багатьох аспектах: як науку; як метод пізнання; як функцію системи управління; як систему відносин; як практичну діяльність тощо. Для розкриття сутності основних елементів парадигми, наведеної на рисунку 1.7, необхідно зазначити позицію, згідно якої вона буде розглядатись. Тому, для прикладу обираємо напрямок – здійснення фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом у суб'єкта господарювання.

Сутність поняття, його мета і завдання. Фінансовий контроль і аналіз розрахунків з персоналом – це функція системи управління фінансово-майновими ресурсами та відносинами між роботодавцем та його особовим складом працівників, основним завданням якої є відстеження правильності визначення, нарахування, сплати, депонування та погашення сум розрахунків з оплати праці та дебіторської заборгованості персоналу з метою визначення обґрунтованості і ефективності управлінських рішень та їх реалізації, виявлення відхилень, їх

ліквідації та подальшого вирішення проблемних ситуацій для уникнення можливості їх повтору.

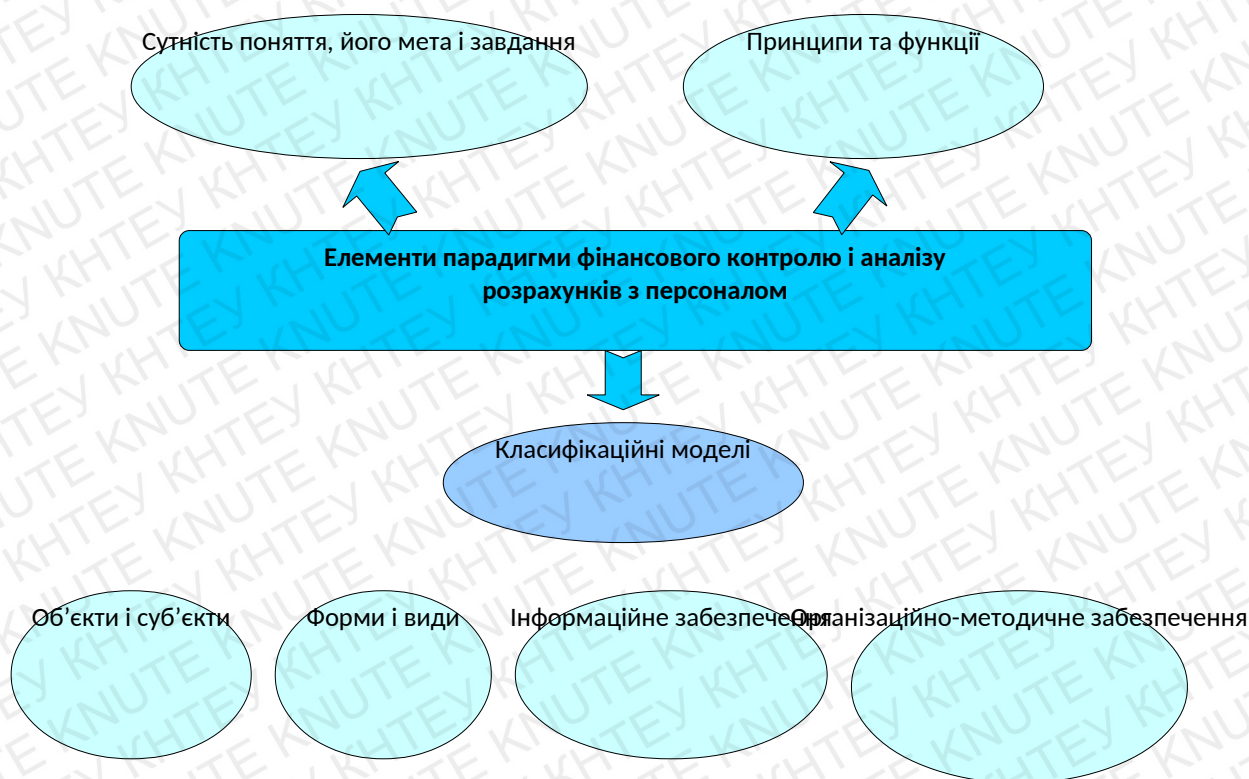


Рис. 1.7. Основні елементи парадигми фінансового контролю і аналізу розрахунків з персоналом [авторська розробка]

Головними завданнями даної функції системи управління є:

- ✓ проведення комплексного дослідження системи розрахунків з персоналом шляхом застосування різних методик на предмет їх правильності, своєчасності та повноти визнання, оцінки та руху в цілому, за складом і структурою, за окремими працівниками, термінами тощо;
- ✓ забезпечення системи управління достовірною, оперативною інформаційною базою щодо ефективності функціонування системи розрахунків з персоналом для прийняття управлінських рішень;
- ✓ розробка шляхів усунення виявлених помилок та пропозицій підвищення ефективності управління системою розрахунків з персоналом;

- ✓ застосування заходів з ліквідації виявлених порушень та помилок, а також подальший моніторинг функціонування системи розрахунків з персоналом.

Принципи та функції. Існують різноманітні підходи до визначення принципів та функцій фінансового контролю в цілому, які за своєю сутністю та назвою схожі між собою, а тому до основних принципів фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом можна віднести принципи: системності, відповідальності, об'єктивності, збалансованості дій, безперервності, взаємодії та координації, комплексності, делегування повноважень, конкретності та дієвості, інтеграції, цільової спрямованості, превентивності дій [81, с. 21-22; 87, с. 35]; а до основних функцій – економічну, організаційну, управлінську, контрольну, діагностичну, розподільчу [88, с. 204-205].

Класифікаційну модель об'єктів і суб'єктів фінансового контролю розрахунків з персоналом можна представити у вигляді наступної схеми (рис. 1.8).

Відповідно до інформації на рисунку 1.8, суб'єкти і об'єкти фінансового контролю і аналізу розрахунків з персоналом мають тісний взаємозв'язок між собою, та можуть бути класифіковані за певними ознаками. Наприклад, за ступенем участі суб'єкта відносин фінансовий контроль і аналіз розрахунків з персоналом здійснюються безпосередньо (пряме виконання контрольно-аналітичних дій суб'єктами – ініціаторами аналізу та контролю – керівництвом, власниками тощо), опосередковано (здійснення контрольно-аналітичної роботи уповноваженими суб'єктами – спеціальними внутрішніми ревізійними комісіями, аналітиками, внутрішніми бухгалтерами і аудиторам, матеріально відповідальними особами), колегіально (виконання контрольно-аналітичних дій суб'єктами-ініціаторами та уповноваженими суб'єктами).

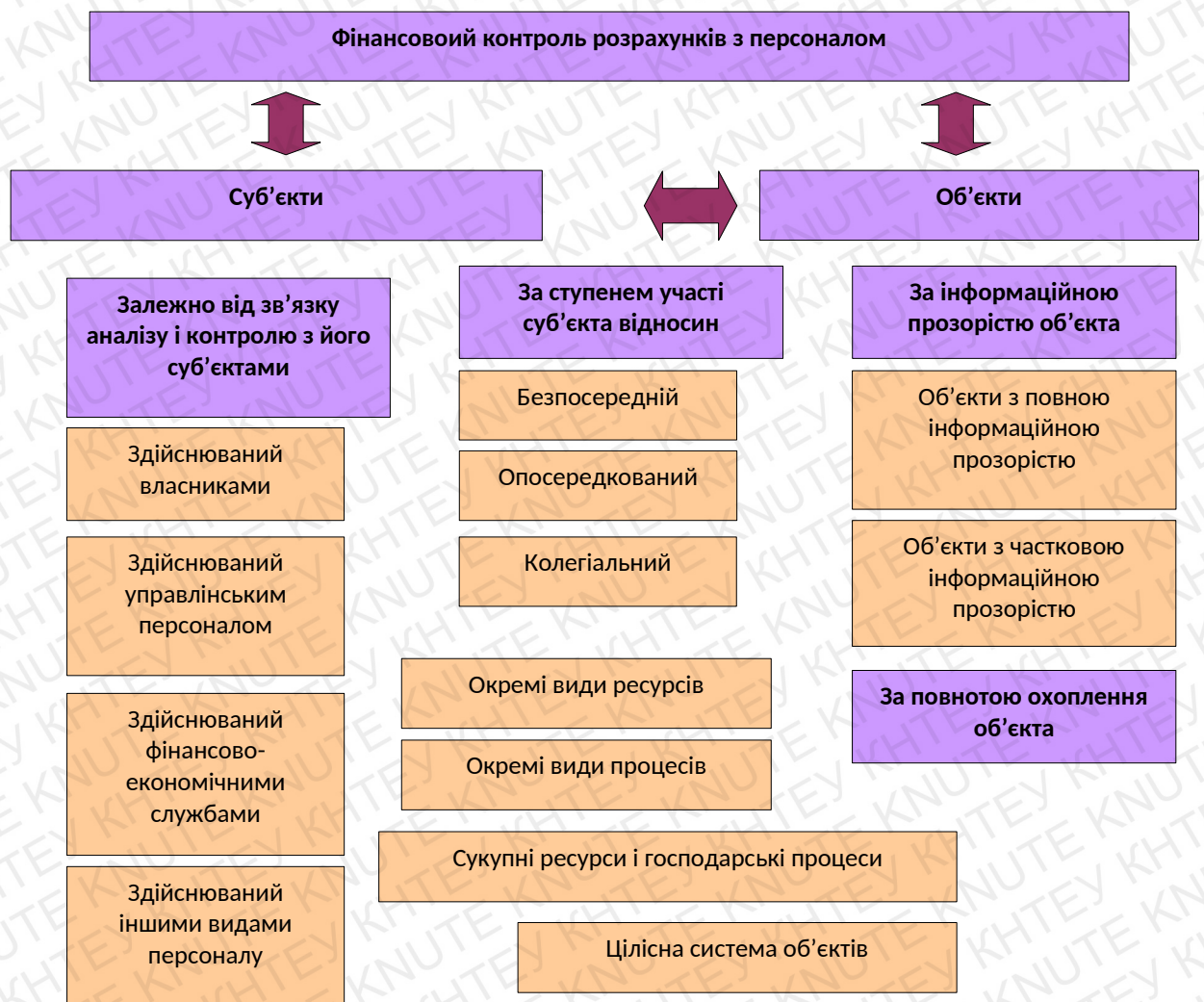


Рис. 1.8. Класифікаційна модель об'єктів і суб'єктів фінансового контролю розрахунків з персоналом [розроблено автором на основі 89, с. 16, 80]

Також суб'єктів фінансового контролю і аналізу розрахунків з персоналом можна поділити на внутрішніх (адміністрація, фінансово-економічні служби, інші види персоналу) та зовнішніх (власники, акціонери, кредитори, зовнішні аудитори, органи державної влади тощо).

За інформаційною прозорістю об'єкти фінансового контролю розрахунків з персоналом поділяються на об'єкти з повною та частковою інформаційною прозорістю, зокрема об'єкти з частковою інформаційною прозорістю визначаються як такі, щодо яких має місце інформація лише про їх фактичний стан, або відомі вимоги щодо бажаного стану, або ж відомі як бажаний, так і фактичний стани, але не зроблено аналізу інформації і не прийнято відповідних

управлінських рішень, а з повною – щодо яких має місце інформація про їх фактичний і бажаний стан та зроблено аналіз інформації і прийнято відповідні управлінські рішення [89, с. 83].

Загалом до об'єктів фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом можна віднести: систему розрахунків з персоналом, включаючи всі її складові; договірні та фінансово-господарські відносини та процеси, що пов'язані з роботодавцем та його персоналом; документальне забезпечення розрахунків з персоналом.

Класифікаційна модель форм і видів. Фінансовий контроль і аналіз розрахунків з персоналом можна класифікувати за різними ознаками, які притаманні розрахункам з персоналом (див. табл. А.1 та А.2 дод. А), а також за класифікаційними ознаками, які притаманні фінансовому аналізу і контролю (рис. Ж додатка Ж). Зокрема, за характером взаємозв'язку суб'єктів контрольно-аналітичної роботи фінансовий аналіз і контроль розрахунків з персоналом можна поділити на внутрішній та зовнішній; залежно від часу здійснення – на превентивний (перспективний), поточний (оперативний) та наступний (ретроспективний); за змістом контрольно-аналітичної роботи – комплексний, локальний, тематичний; за періодичністю – річний, квартальний, місячний [90, с. 44; 91, с. 256] або систематичний, періодичний та епізодичний [89, с. 16] тощо.

Також можливе поєднання класифікаційних ознак, яке доцільно використовувати на великих підприємствах. Наприклад, внутрішній фінансовий контроль і аналіз короткострокових розрахунків з адміністративним персоналом.

Класифікаційна модель інформаційного забезпечення. Інформаційне забезпечення фінансового контролю і аналізу розрахунків з персоналом здійснюється на основі формування та використання зовнішньої та внутрішньої інформації (рис. 1.9).

До зовнішньої інформації відноситься:

- нормативно-довідкова інформація (об'єднує нормативно-правове забезпечення, норми і нормативи урядових і виконавчих структур, ліміти та інші регламенти, приклад яких наведено у табл. Е додатка Е);

- звітно-статистична інформація (систематизована інформація обліку та спеціальних статистичних обстежень по галузях економіки окремих елементів господарської діяльності);
- спеціалізована інформація, яка частково розглянута у підрозділі 1.2 розділу 1 випускної кваліфікаційної роботи у вигляді сучасних наукових розробок і включає в себе – спеціалізовані окремі видання (бюлетені, вісники, журнали, збірники статей науково-дослідних інститутів, агентств, вищих навчальних закладів, органів влади тощо), вторинні видання (статистичні бюлетені, фінансова звітність суб'єктів господарювання різних сфер економіки, банківська інформація та інше) та спеціальні джерела (маркетингові дослідження, опитування, вибіркові обстеження тощо).

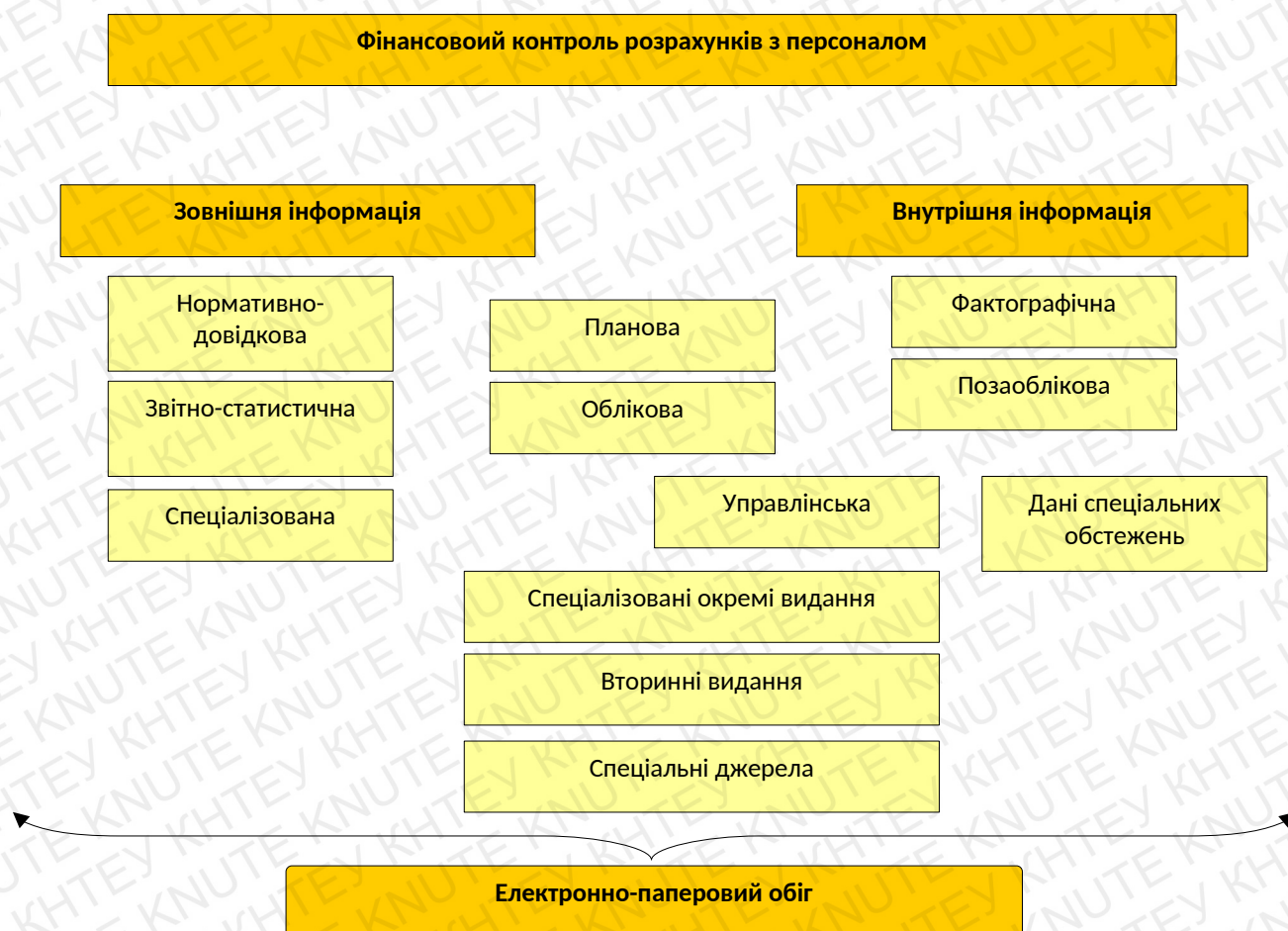


Рис. 1.9. Класифікаційна модель інформаційного забезпечення фінансового контролю розрахунків з персоналом [розроблено автором на основі 81, с. 125-126]

Відповідно до даних на рисунку 1.9, внутрішня інформація складається з фактографічної інформації – планової (плани та план-графіки виконання роботи, її часу, нормативної чисельності працівників для виконання завдання тощо) та облікової (дані первинного, поточного та підсумкового бухгалтерського обліку розрахунків з персоналом), а також позаоблікової інформації – управлінської інформації (графіки, схеми, таблиці, звіти щодо окремих елементів системи розрахунків з персоналом, накази і пропозиції щодо їх удосконалення тощо) та даних спеціальних обстежень (робоча документація контрольно-аналітичних заходів, документи по фотографіях та хронометражах робочого часу, дані спеціальних замірів і проведених інтерв'ю та інші). При цьому, внутрішня документація та інформація підприємства щодо розрахунків з персоналом для фінансового контролю і аналізу може бути представлена в електронному та паперовому вигляді.

Класифікаційна модель організаційно-методичного забезпечення. Фінансовий контроль розрахунків з персоналом можна поділити на чотири основні стадії проведення: організаційну (полягає у визначенні мети, завдання, об'єктів, джерел інформації, методичних прийомів і способів; розроблені плану та програми контрольно-аналітичної роботи; підготовці необхідних робочих документів з таблицями, графіками, схемами, системами показників; перевірці достовірності джерел інформації та розподілу повноважень і обов'язків у проведенні перевірки та аналізу), технологічну (являє собою безпосереднє здійснення процедур аналізу і контролю за допомогою використання різноманітних методичних прийомів і способів), результативну (полягає у зведенні підсумків проведеної контрольно-аналітичної роботи, розробленні висновків та пропозицій, а також вжиття відповідних заходів з припинення порушень чи виправлення помилок) та інспекційну (визначає аналіз і контроль за прийнятими управлінськими рішеннями та їх наслідками). При цьому, фінансовий контроль і аналіз розрахунків з персоналом може проводитись одночасно (у межах єдиної системи фінансового контролю і аналізу розрахунків з персоналом), або у певній послідовності (як окремі заходи з фінансового контролю і

фінансового аналізу розрахунків з персоналом), за допомогою використання технічних засобів та методичних прийомів і способів, згрупованих на рисунку 3 додатка 3.

Методичні прийоми і способи фінансового контролю мають свої особливості та відмінності. Зокрема, методичні прийоми і способи документалістики властиві лише фінансовому контролю, а розрахунково-аналітичні методичні прийоми і способи властиві як фінансовому аналізу, так і фінансовому контролю. Таким чином, під час здійснення фінансового контролю розрахунків з персоналом шляхом використання методичних прийомів і способів, властивих лише контролю (наприклад, таких як інвентаризація, зустрічна звірка, взаємний контроль, запуск сировини у виробництво тощо), отримана вихідна інформація підлягає фінансовому аналізу для встановлення причинно-наслідкових зв'язків ситуацій, що виникли за результатами контрольних заходів. Тому, методичний інструментарій фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом є неоднаковим і більш детально буде розглянутий у підрозділі 3.2 розділу 3 випускної кваліфікаційної роботи.

Отже, проаналізувавши систему наукових підходів по дослідженнях у галузі аналізу і контролю розрахунків з персоналом можна прийти до висновку, що парадигма фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом розглядається як система наукових підходів та досліджень, що пропонується науковому співтовариству для суспільного визнання та надбання у певний період часу. Дана парадигма у своїй структурі має 6 основних взаємопов'язаних елементів: сутність поняття, мета і завдання, принципи та функції, класифікаційні моделі об'єктів і суб'єктів, форм і видів, інформаційного та організаційно-методичного забезпечення, для розкриття яких фінансовий аналіз і контроль розрахунків з персоналом розглядається як функція системи управління суб'єкта господарювання.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

За результатами дослідження питання теоретичних засад фінансового контролю і аналізу розрахунків з персоналом сформульовано ряд висновків.

1. У зв'язку з невизначеністю у сучасній науковій літературі поняття «розрахунки з персоналом» запропоновано вважати, що розрахунки з персоналом – це система взаємовідносин грошової або негрошової форми між роботодавцем і його особовим складом працівників щодо виконуваної ними роботи та зобов'язаннями, що виникають у сфері трудових відносин, на засадах чинного законодавства. Розрахунки з персоналом мають розгалужену систему складових, основними елементами якої є система оплати праці та заохочень, а також дебіторська заборгованість персоналу.

Які б не були погляди на трудову мотивацію, необхідно зазначити, що система оплати праці та заохочень відіграє виключно важливу роль у залученні і збереженні персоналу на підприємстві. Неефективна система оплати праці та заохочень, яка не враховує трудові інтереси персоналу та всіх факторів впливу на його працездатність, може викликати у працівників незадоволеність, що, як правило, тягне за собою зниження продуктивності праці, порушення дисципліни, падіння якості наданих послуг чи виконаної роботи, високу плинність кадрів. Навпаки, ефективна система оплати праці та заохочень стимулює персонал до підвищення їх продуктивності та реалізації цілей підприємства. Також, при правильному підході до обрання тієї чи іншої системи оплати праці та заохочень, підприємство може стимулювати персонал до виконання понаднормових завдань, що може призвести до збільшення прибутку.

У складі розрахунків з персоналом не менш важливим є питання контролю дебіторської заборгованості персоналу, адже неповернуті підзвітні кошти, суми завданих збитків, надані позики, неправильно оформлені операції з дебіторською заборгованістю не лише збільшують витрати підприємства, а й можуть завдати додаткових витрат у вигляді штрафних санкцій відповідно до чинного законодавства.

Загалом, на розрахунки з персоналом можна екстраполювати деякі класифікаційні ознаки, притаманні як категорії «персонал», так і категорії «розрахунки», що може бути використано для групування контрольно-аналітичної інформації щодо системи розрахунків з персоналом.

2. Нормативно-правове забезпечення фінансового контролю розрахунків з персоналом потребує значного удосконалення, оскільки має суперечності та невідповідності європейським стандартам, повноцінно не забезпечує основу для функціонування розрахунків з персоналом в умовах ринкових відносин.

Дослідивши останні публікації та літературні джерела, можна зробити висновок, що у науковій спільноті не існує єдиної думки щодо фінансового контролю розрахунків з персоналом як системи в цілому, крім того – не існує ні поняття, ні методики аналізу та контролю розрахунків з персоналом, а лише деякі аспекти щодо окремих їх елементів, що спрямовує необхідність подальших досліджень.

3. Парадигма фінансового контролю розрахунків з персоналом, на нашу думку, складається з наступних основних елементів у вигляді шістьох взаємопов'язаних блоків: сутність поняття «фінансовий контроль і аналіз розрахунків з персоналом», його мета та завдання; принципи та функції; класифікаційні моделі – об'єктів і суб'єктів; форм і видів; інформаційного та організаційно-методичного забезпечення. Оскільки фінансовий контроль розрахунків з персоналом можна розглядати з різних позицій, то в умовах проведення даного дослідження сутність елементів парадигми розкрита, розглядаючи контрольно-аналітичну роботу як функцію системи управління суб'єкта господарювання.

РОЗДІЛ 2

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ

2.1. Інформаційне забезпечення системи управління суб'єкта господарювання як база для виконання аналітичних і контрольних процедур

Товариство з обмеженою відповідальністю «КК «Голден Траст» є розвинутою компанією, яка з 2007 року закріпила за собою статус надійного партнера і постачальника високоякісних послуг на телекомунікаційному ринку України.

Основною діяльністю компанії є надання послуг високошвидкісного доступу до мережі Internet і передачі даних по відповідним каналам зв'язку, а також забезпечення повного комплексу супутніх телекомунікаційних послуг широкому колу споживачів – від домашнього користувача (фізичної особи) до офісних центрів, великих організацій та підприємств (юридичних осіб).

Компанія надає три основні послуги Internet з різними пакетами:

1. *Високошвидкісний доступ в Internet.* Це постійний доступ до мережі Internet на стабільній, високій швидкості передачі даних по виділеній оптоволоконній лінії, яка дозволяє передавати і завантажувати великі обсяги інформації, а також отримувати доступ на великих швидкостях як до українських, так і до міжнародних ресурсів.
2. *Internet телефонія,* що являє собою послугу телефонного зв'язку через клієнтський IP-канал.
3. *Internet TV* – це цифрове телебачення, що передається по мережі Internet.

Так, наприклад, пакет послуг «Triple Play» дозволяє клієнту одночасно здійснювати дзвінки по телефону, користуватися швидкісним Інтернетом,

дивитися безліч каналів цифрового телебачення, грати в комп'ютерні ігри з іншими абонентами, завантажувати з мережі фільми. І все це по одній фізичній лінії, підключивши до спеціального пристрою комп'ютер, телевізор і телефон.

«КК «Голден Траст» є самостійною юридичною особою, що немає дочірніх підприємств та філій, функціонує відповідно до встановленого статуту. Внутрішня структура товариства складається з генерального директора, якому підпорядковуються юристконсульт, секретар, фінансовий директор (контролює роботу бухгалтерії та відділу розрахунків з клієнтами), начальник відділу кадрів, комерційний та технічний директори (технічна дирекція включає в себе департамент проектування та центр управління мережею), начальник відділу продаж (рис. К додатка К).

Відповідно до Положення про Фінансову дирекцію, що затверджено наказом генерального директора ТОВ «КК «Голден Траст» (додаток Л), даний структурний підрозділ забезпечує підприємство фінансовими ресурсами, здійснює планування, облік, оперативне управління, аналіз та контроль за господарською діяльністю, оптимізує фінансовий, грошово-кредитний та податковий стани підприємства. За організаційною структурою (див. рис. К додатка К) фінансовій дирекції підпорядковується відділ бухгалтерії, в якому працюють головний бухгалтер, його заступник та бухгалтер. Бухгалтерія займається безпосередньо бухгалтерським та фінансовим обліком, забезпечує складання фінансової, податкової та статистичної звітності підприємства.

Основним внутрішнім документом, що регламентує облік на підприємстві є наказ про облікову політику (додаток М). Облікова політика на підприємстві будується таким чином, щоб фінансові звіти повністю відповідали усім вимогам Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні», Положенням (стандартам) бухгалтерського обліку (П(С)БО) та Національним положенням (стандартам) бухгалтерського обліку (НП(С)БО). Для ведення бухгалтерського обліку та надання інформації у фінансових звітах застосовуються підходи та методи, передбачені П(С)БО та найбільш адаптовані до конкретних особливостей господарської діяльності товариства.

Ведення обліку у ТОВ «КК «Голден Траст» автоматизоване за допомогою програми «1С: Підприємство 8.3. Бухгалтерія для України». Також в цілях планування, обліку, управління, аналізу та контролю господарської діяльності підприємством використовуються програмні продукти «Ліга: Закон», ПЗ «Облік», засіб захисту інформації «Сейф», влаштовані на персональних комп'ютерах пакети програм Microsoft Office 2007, Adobe Reader XI, ABBYY FineReader 11 та інші.

На підприємстві функціонує журнальна форма бухгалтерського обліку за наступною схемою (рис. 2.1).

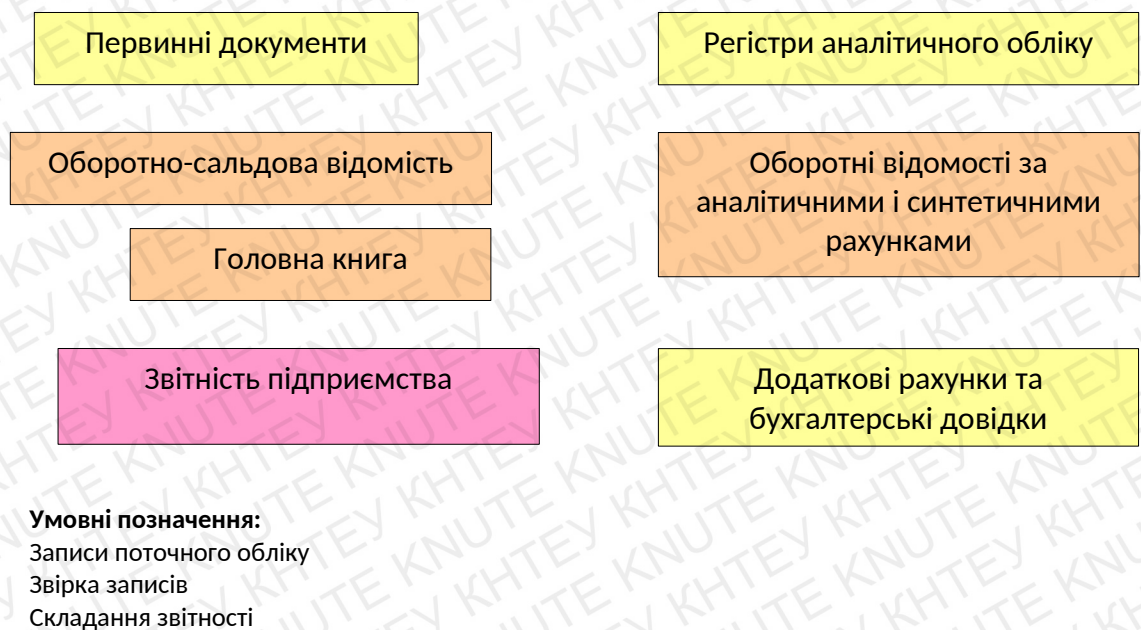


Рис. 2.1. Схема журнальної форми бухгалтерського обліку [авторське тлумачення]

Особливість даної форми обліку на підприємстві полягає в тому, що вона ведеться в електронному вигляді, тому у більшості облікових регістрах та інших робочих документах не дотримуються стандартні форми документації, передбачені наказами Міністерства фінансів України, Державної служби статистики України тощо, зокрема, деякі вимоги щодо змісту таблиць.

Організація документообігу на підприємстві здійснюється відповідно до наказу ТОВ «КК «Голден Траст» № 53 від 22.01.2017 року «Про засади документообігу» (додаток Н), який передбачає опрацювання первинних

документів шляхом візування їх секретарем, бухгалтером та керівниками структурних підрозділів. Первинні документи та облікові реєстри, що пройшли обробку, фінансові звіти, бланки суворої звітності та інші документи до передачі їх до архіву в паперовому вигляді зберігаються в бухгалтерії у сейфі під відповідальністю головного бухгалтера. Електронні документи зберігаються на електронному носії в комп'ютерах працівників бухгалтерії, доступ до яких зашифрований відповідними електронними ключами (кодами). Мінімальний строк збереження документів становить три роки.

Оскільки ТОВ «КК «Голден Траст» є суб'єктом малого підприємництва, то відповідно до П(С)БО № 25 «Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва» [93] підприємство подає фінансову звітність у складі Балансу (форма № 1-м) та Звіту про фінансові результати (форма № 2-м), робоча форма яких наведена у додатку П.

Загалом, у діяльності ТОВ «КК «Голден Траст» з 2013 року по 2017 рік спостерігається зменшення активів і пасивів за валютою балансу на 3611,6 тис. грн. (на 41,5 %), про що свідчать дані таблиці Р.1 додатка Р. Збільшення спостерігається лише у грошових коштах та їх еквівалентах (за 5 років їх обсяг зріс на 82 %), та у власному капіталі (за 5 років його обсяг збільшився на 814,3 %), що є позитивним у діяльності підприємства. Зокрема, зменшення обсягу поточних зобов'язань на 4552,1 тис. грн. (на 53,1 %) за 2013-2017 роки призвели до збільшення частки власного капіталу підприємства на 19,4 % (табл. Р.2 додатка Р). При цьому, у структурі активів підприємства станом на 2017 рік найбільшу частку займають основні засоби (53,6 %), а найменшу частку – запаси (0,1 %, враховуючи ситуацію зменшення готової продукції до нульового значення), а у структурі пасивів: поточні зобов'язання (79,2 %) та власний капітал (20,8 %) відповідно. Це пов'язано з тим, що у ТОВ «КК «Голден Траст» повністю відсутні довгострокові зобов'язання і довгострокова дебіторська заборгованість, необоротні активи зменшують свою вартість за допомогою амортизації, а на складі не залежуються запаси і готова продукція, що є також позитивною динамікою у діяльності підприємства. Проте, в той же час від'ємні

значення власного капіталу у 2014-2016 роках свідчать про неспроможність товариства вчасно і в повному обсязі погашати поточну заборгованість, що характеризує фінансово-майновий стан підприємства з негативної сторони.

Аналіз фінансових результатів діяльності ТОВ «КК «Голден Траст» показав збитковість підприємства (табл. Р.3 додатка Р), оскільки протягом 5 років спостерігаються чисті збитки у розмірах 2310,9 тис. грн. (2013 рік), 1640,5 тис. грн. (2014 рік), 2943,6 тис. грн. (2016 рік), 930,4 тис. грн. (2017 рік), окрім 2015 року, в якому чистий прибуток становив 1068,9 тис. грн. Такі результати діяльності пов'язані зі збільшенням собівартості реалізованих послуг (продукції, товарів, робіт) на 1022,5 % за 5 років, поряд з незначним збільшенням приросту чистого доходу (виручки) від реалізації послуг (продукції, товарів, робіт) на 0,4 %, що є негативними значенням у діяльності підприємства.

Дослідження фінансового стану підприємства за показниками ділової активності, платоспроможності, фінансової стійкості та рентабельності показало нестійкий фінансовий стан ТОВ «КК «Голден Траст», його неспроможність повністю і вчасно погашати свої зобов'язання, залежність від залучених джерел, а також відсутність прибутковості власного бізнесу (табл. С додатка С). Зокрема, коефіцієнти платоспроможності, хоч і мають тенденцію до зростання, але не досягають граничних меж, окрім коефіцієнта абсолютної платоспроможності, який лише у 2017 році досяг свого граничного значення у розмірі 0,18 одиниці. Показники рентабельності за 2013-2014 роки та 2016-2017 роки взагалі неможливо розрахувати, оскільки підприємство мало збитки, а розраховане значення коефіцієнта рентабельності власного капіталу у 2015 році має від'ємне значення, що безумовно є негативним значенням у діяльності підприємства. Позитивну оцінку заслуговують лише показники ділової активності, що з кожним роком мають тенденцію до збільшення (окрім коефіцієнта оборотності власного капіталу, який за 5 років зменшився на 89 %), оскільки свідчать про прискорення швидкості обороту активів та пасивів ТОВ «КК «Голден Траст». Щодо показників фінансової стійкості підприємства, то їх щорічні коливання свідчать про

зменшення фінансової незалежності підприємства та її неоднорідної стабілізації у 2017 році, порівняно з попередніми роками.

Інформаційне забезпечення системи управління ТОВ «КК «Голден Траст» для виконання контрольно-аналітичної роботи по розрахунках з персоналом являє собою дані внутрішньої інформації типових та нетипових форм документації в електронно-паперовому вигляді, що складається з фактографічної та позаоблікової інформації (рис. 1.9 підрозділу 1.3 розділу 1).

На нашу думку, фактографічна інформація – це сукупність даних про реальні факти здійснення господарських операцій, що підтверджуються документально, а також даних нормативів, які повинні бути досягнені в діяльності підприємства. Фактографічна інформація включає в себе планову та облікову інформацію. Планова інформація описує нормативні значення показників, які підприємство повинно досягнути за певний період часу, у вигляді бюджетів, план-графіків, планів роботи тощо. Облікова інформація узагальнює сукупність даних бухгалтерського та фінансового обліку на підприємстві за певний період часу.

Позаоблікова інформація є сукупністю даних щодо окремих аспектів діяльності підприємства, на основі якої приймаються відповідні управлінські рішення. До неї відносять управлінську інформацію та дані спеціальних обстежень. Управлінська інформація узагальнює для користувачів певний блок роботи підприємства за визначений період часу або результати контрольно-аналітичної роботи у зручній для розуміння формі.

Для деталізації елементів інформаційного забезпечення системи управління підприємства слід розглянути інформацію таблиці Т додатка Т, згідно з якою ТОВ «КК «Голден Траст» не має повного інформаційного забезпечення по розрахунках з персоналом, хоча переважна більшість фактографічної інформації наявна у підприємства. Дані таблиці Т додатка Т показують, що позаоблікова інформація товариства має обмежене використання у вигляді управлінської звітності на вимогу користувачів та матеріалів перевірок, здійснених зовнішніми сторонами по відношенню до підприємства, зокрема, податковими органами та

зовнішніми аудиторами. Відповідно, документація по організації, проведенню та за результатами контрольних заходів взагалі відсутня.

Планова інформація по розрахунках з персоналом ТОВ «КК «Голден Траст» складається персоналом фінансової дирекції, включаючи інформацію від інших підрозділів товариства, і затверджується генеральним директором. Вона включає в себе місячні, квартальні та річні план-графіки роботи персоналу, їх відпусток, бюджети системи оплати праці, включаючи штатні розписи. Ці документи використовують для визначення фонду оплати праці, необхідного для планування та прогнозування витрат на оплату праці персоналу, проте бюджети та плани (або план-графіки) дебіторської заборгованості персоналу у підприємства відсутні, відповідно до чого, інформація для контрольно-аналітичної роботи даного елементу системи розрахунків з персоналом не має планових показників.

Якщо ж спрогнозувати витрати по відшкодуванню завданих збитків практично складно, то спланувати відрядження персоналу, закупівлі на господарські потреби, а також бюджет кредитів для персоналу реально і є достатньо корисним напрямком роботи, оскільки дозволяє надалі проводити аналіз та контроль дебіторської заборгованості персоналу за фактичними витратами, відштовхуючись від закладених нормативів. Тому, підприємству слід розглянути дану пропозицію і частково включити у планування дебіторську заборгованість персоналу.

Облікова інформація щодо розрахунків з персоналом у ТОВ «КК «Голден Траст» проходить три основні етапи: первинний облік (створення, накопичення та узагальнення первинної документації у різних підрозділах підприємства, передача її до бухгалтерії у визначені строки), поточний облік (обробка первинної документації у бухгалтерії, запис інформації на рахунках бухгалтерського і фінансового обліку та в облікових регістрах) та підсумковий облік (узагальнення інформації на рахунках обліку та регістрах, формування звітності). На кожному етапі створюється певний перелік документів, представлений у графі 3 таблиці Т додатка Т, що повинні відповідати чинному законодавству та мають типові форми, рекомендовані наказом № 489 Державного комітету статистики

України [92] та іншими нормативно-правовими актами, наведеними у таблиці Е додатка Е. При цьому, облікова інформація містить фактично виконані і проведені у системі бухгалтерського обліку господарські операції, пов'язані з персоналом та розрахунками з ним за певний період часу та на конкретні дати, а тому є основним джерелом для виконання контрольно-аналітичної роботи на підприємстві, у тому числі по розрахунках з персоналом. Виходячи з того, що система бухгалтерського обліку у товариства ведеться за допомогою програмного продукту «1С: Підприємство 8.3. Бухгалтерія для України», то деякі первинні документи у вигляді окремих положень, розрахунків, бухгалтерських довідок, списків осіб, яким надано відпустку чи які працювали у понаднормовий час у підприємства відсутні.

Позаоблікова інформація по розрахунках з персоналом (у вигляді управлінської інформації та даних спеціальних обстежень) відображається у нетипових формах документації, які узагальнюють результати контрольно-аналітичної роботи, проведеної за планом або на вимогу користувачів. Слід зауважити, що джерела позаоблікової інформації щодо розрахунків з персоналом на підприємстві (див. табл. Т додатка Т) характеризують контрольно-аналітичну діяльність з негативної сторони, оскільки у ТОВ «КК «Голден Траст» не розроблено робочу документацію для проведення планових та позапланових контрольно-аналітичних заходів. Це свідчить про неефективність системи внутрішнього контролю підприємства.

Інформаційне забезпечення системи управління ТОВ «КК «Голден Траст» включає в себе не тільки внутрішню інформацію, а також і зовнішню інформацію (див. рис. 1.9 підрозділу 1.3 розділу 1). Зокрема, нормативно-довідкова інформація регулює правові аспекти створення і функціонування систем бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю за розрахунками з персоналом, звітно-статистична інформація дозволяє формувати управлінську звітність щодо позицій підприємства на ринку праці, спеціалізована інформація дозволяє відстежувати зміни чинного законодавства, удосконалювати облік, аналіз і

контроль розрахунків з персоналом, оскільки узагальнює теоретичні та практичні аспекти діяльності різних підприємств.

Внутрішня і зовнішня інформації є взаємопов'язаними елементами інформаційного забезпечення системи управління будь-якого суб'єкта господарювання. Проте, якщо фінансовий контроль розрахунків з персоналом проводиться на конкретно визначеному підприємстві, то для виконання аналітичних і контрольних процедур використовується переважно внутрішня інформація, але вона обов'язково перевіряється на відповідність чинному законодавству.

Оцінка інформації є одним із найголовніших завдань перед початком контрольно-аналітичної роботи, оскільки як внутрішня, так і зовнішня інформація, повинна відповідати своїм кількісним та якісним характеристикам. Основною кількісною характеристикою інформації є її достатність. Тобто, інформаційне забезпечення фінансового контролю розрахунків з персоналом підприємства повинно містити вичерпну і необхідну за кількістю інформацію для проведення аналітичних і контрольних заходів та узагальнення їх результатів, на основі яких можуть прийматись ефективні управлінські рішення.

При цьому, на кожному етапі обробки інформації – від початку її створення до узагальнення – інформаційне забезпечення та кожен окремий його компонент повинні відповідати якісним характеристикам, що зображені на рисунку 2.2.

Згідно з даними рисунку 2.2, інформаційне забезпечення фінансового контролю системи розрахунків з персоналом повинно бути корисним, достовірним, об'єктивним, суттєвим, повним та своєчасним, адже на основі інформаційного забезпечення будується вся контрольно-аналітична робота і її результати можуть значно вплинути на прийняття рішень керівництва щодо усунення виявлених відхилень та вжиття профілактичних заходів для попередження порушень.

У зв'язку з цим, перед початком аналітичних і контрольних процедур на підприємстві після збору достатньої кількості інформації необхідно обов'язково провести оцінку внутрішньої і зовнішньої інформації по розрахунках з

персоналом. Так, наприклад, розпочати оцінку зовнішньої інформації (рис. 1.9 підрозділу 1.3 розділу 1) слід з перевірки чинності законодавства, відповідно до якого здійснюватиметься перевірка системи розрахунків з персоналом, а також з визначення: чи не є спеціальна та звітно-статистична інформація застарілою для використання у сучасних умовах господарювання. Внутрішню інформацію потрібно оцінювати за якісними характеристиками, притаманними інформації (рис. 2.2).

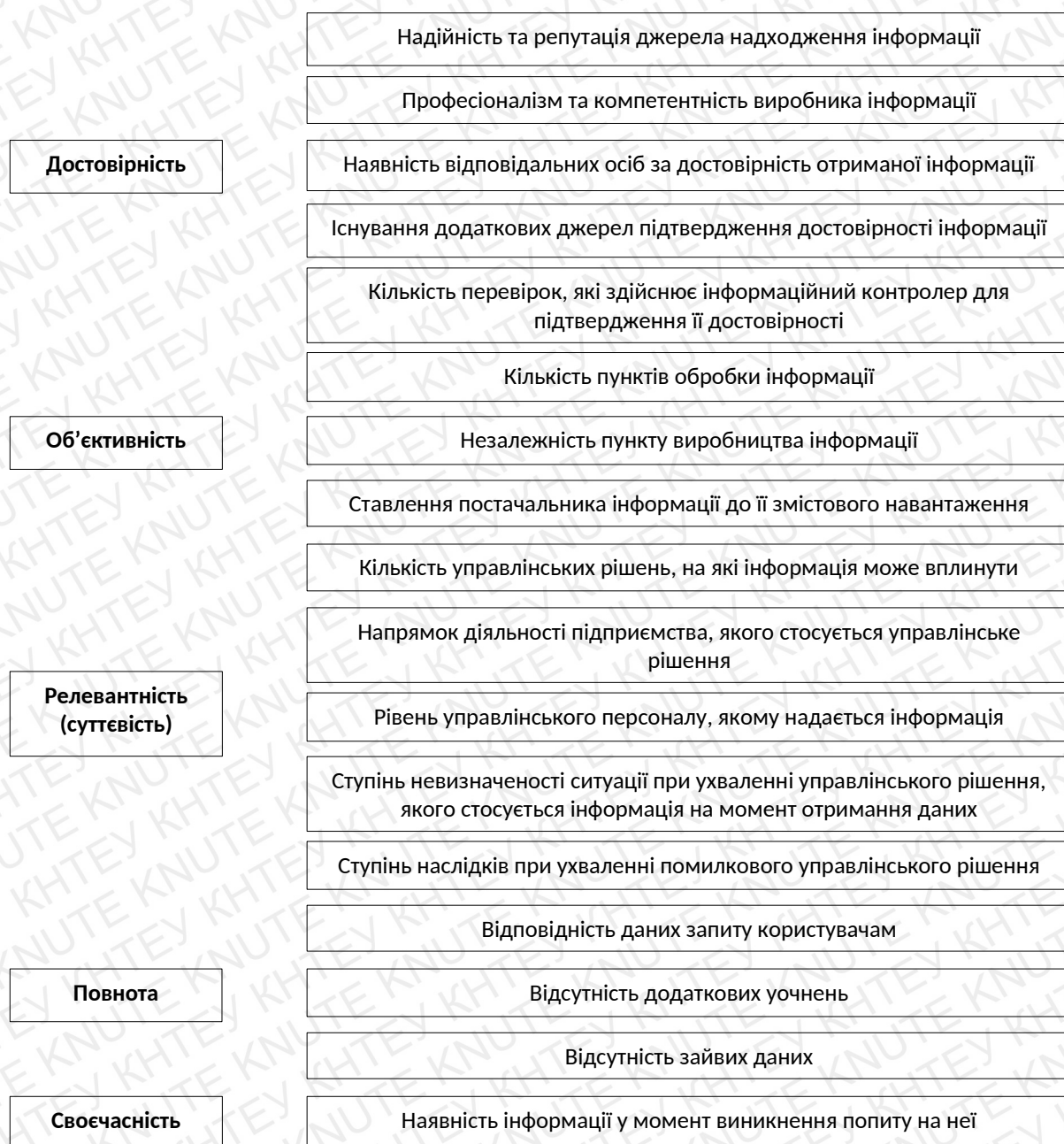


Рис. 2.2. Якісні характеристики інформації [95, с. 83]

При цьому, погоджуючись з думкою авторів М.В. Борисенко та А.М. Садекової [96, с. 260], інформацію за критерієм повноти можна поділити на високу (вся необхідна для вирішення завдань аналізу і контролю інформація є у наявності), середню (незважаючи на відсутність деякої частини потрібної інформації, завдання аналізу і контролю все ж таки мають бути вирішені у всіх істотних аспектах) і низьку повноту інформації (відсутність інформації не дозволяє вирішити завдання аналізу і контролю в їх істотних аспектах), а достатність інформації визначити за допомогою коефіцієнта достатності інформації (відношення кількості інформації, яка є у наявності, до кількості потрібної інформації у відсотковому відношенні), що також може бути високим (значення коефіцієнта 95 % і більше), середнім (від 80 % до 94 %) та низьким (79 % і нижче).

Отже, інформаційне забезпечення системи управління ТОВ «КК «Голден Траст» має позитивну оцінку в частині обліку та аналізу системи розрахунків з персоналом та негативну оцінку – в частині організації проведення контролю системи розрахунків з персоналом в цілому та фінансового аналізу дебіторської заборгованості персоналу. Оскільки інформаційне забезпечення системи розрахунків з персоналом підприємства у межах використання внутрішньої інформації становить основу для виконання аналітичних і контрольних заходів, то воно повинно оцінюватись суб'єктами фінансового аналізу і контролю на відповідність кількісним та якісним характеристикам інформації, а також набути суттєвого удосконалення у напрямку розробки робочої документації для проведення контрольно-аналітичних процедур різних видів.

2.2. Система показників, які використовуються в контролі розрахунків з персоналом

У процесі застосування тих чи інших контрольно-аналітичних процедур важливу роль відіграє система показників, за якими здійснюється аналіз і контроль інформаційного забезпечення, яке досліджується. При цьому, фінансовий аналіз і контроль є взаємопов'язаними системами, оскільки методичні прийоми і способи контролю дозволяють отримувати нову інформацію, яка підлягає аналізу, для отримання висновків щодо подальших заходів та дій керівництва, і, навпаки, результати аналізу інформації можуть спонукати до проведення повторних або додаткових контрольних процедур по розрахунках з персоналом.

Процес розрахунків з персоналом проходить загалом 4 стадії (рис. 2.3). На першій стадії відбувається залучення необхідної кількості персоналу до роботи, розподіл завдань між різними його видами, а також виконання персоналом конкретної роботи і контроль за її результатами. На другій стадії, в залежності від результатів виконаної роботи чи відпрацьованого робочого часу, формується система розрахунків з персоналом, в межах якої визначені розміри сум перерозподіляються між елементами даної системи. На третій стадії формується база оподаткування, визначаються розміри податкового навантаження на кожен елемент системи розрахунків з персоналом та стягуються суми необхідних податкових платежів. На четвертій стадії відбувається остаточний розрахунок та розподіл виплат персоналу, за результатами якого винагороду у вигляді заробітної плати та інших розрахунків виплачують персоналу, а частину виплат спрямовують на погашення дебіторської заборгованості.

Враховуючи, що виплати працівникам можуть вплинути на залучення нового персоналу чи його зменшення, то за результатами четвертої стадії відбувається перехід знову до першої стадії, тобто процес формування, розподілу та виплат сум має відповідну циклічність. Тому, фінансовий аналіз і контроль розрахунків з персоналом слід розпочинати з комплексного аналізу персоналу підприємства.

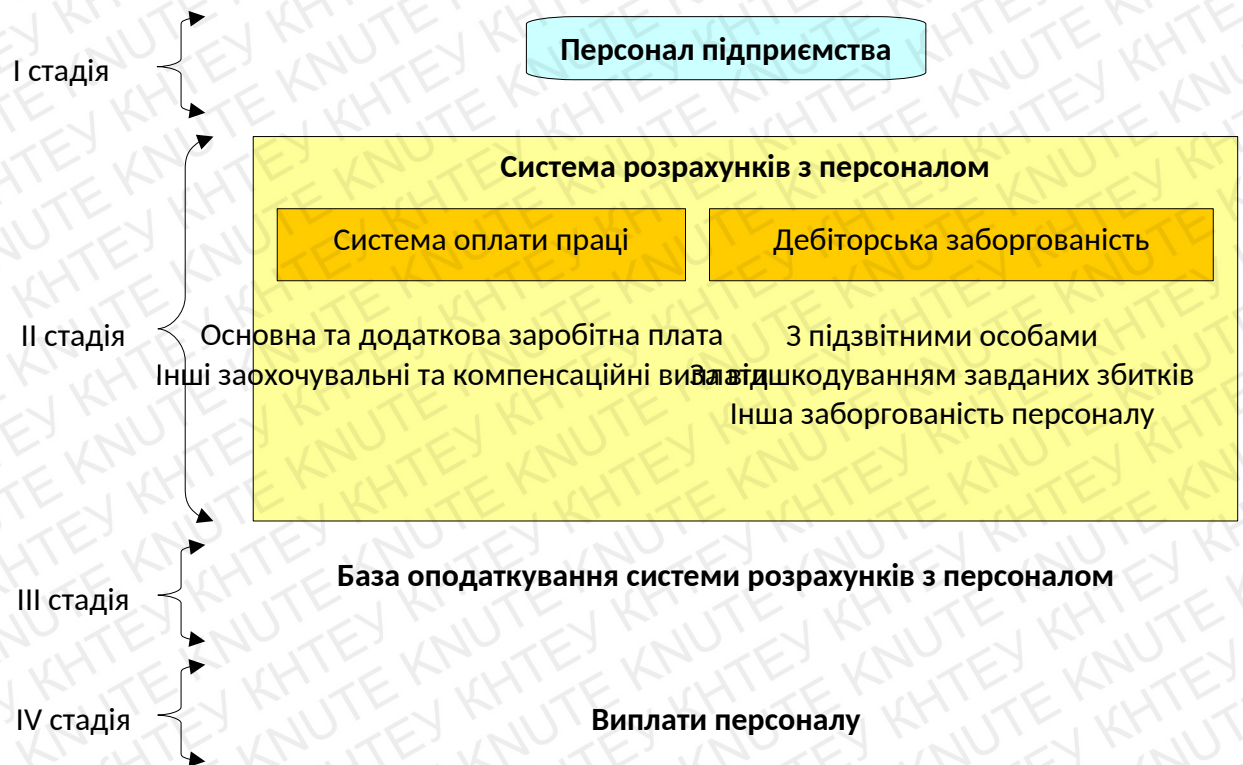


Рис. 2.3. Основні стадії процесу розрахунків з персоналом [авторська розробка]

З метою оцінки структури персоналу ТОВ «КК «Голден Траст» розглянемо середньооблікову чисельність персоналу підприємства за ознакою функцій, що ним виконуються (табл. У.1 дод. У), та за окремими структурними підрозділами підприємства (табл. У.2 дод. У) у розрізі 5-ти останніх років (з 2013 року по 2017 рік). Дана система показників показує, що загальна чисельність персоналу за 2013-2017 роки зменшилась на 6 осіб (на 18,2 %). Така зміна відбулась за рахунок зменшення адміністративного персоналу на 1 особу (на 9,1 %) та основного персоналу – на 5 осіб (на 22,7 %), що є негативним явищем в діяльності підприємства. Проте, розглядаючи динаміку за 2014-2016 роки, спостерігається збільшення середньооблікової чисельності основного персоналу на 6 осіб (на 25 %) від загальної чисельності персоналу підприємства, в той час як у 2014 році, порівняно з 2013 роком, відбулось її зменшення на 9 осіб (на 27,3 %), у тому числі адміністративного персоналу на 1 особу (на 9,1 %) та основного персоналу на 8 осіб (на 36,4 %). Враховуючи вищенаведену динаміку, структурні зміни за 5 років

у ТОВ «КК «Голден Траст» мають тенденцію до зменшення в частині основного персоналу на 3,7 %, і відповідне числове збільшення у структурі адміністративного персоналу.

Згідно з даними таблиці У.2 додатка У, найбільшу чисельність, структуру і тенденцію до зменшення персоналу має технічна дирекція (37 % від загальної чисельності персоналу підприємства у 2017 році), персонал якої за 2013-2017 роки зменшився на 4 особи (на 28,6 %), що спричинило зменшення структури персоналу підприємства в цілому на 5,4 %. Відповідно у 2017 році, порівняно з 2013 роком, чисельність персоналу в адміністрації та відділі матеріально-технічного забезпечення не змінилась, зменшилась у фінансовій дирекції – на 16,7 %, у відділі кадрів – на 33,3 %, у відділі продаж – на 25 %, а збільшилась тільки у комерційній дирекції на 50 % за рахунок введення до штату посади заступника головного бухгалтера.

Будь-які зміни в чисельності та структурі персоналу виникають внаслідок впливу різноманітних факторів, що спричиняють рух персоналу в межах підприємства, тому, деякі внутрішні фактори впливу на рух персоналу ТОВ «КК «Голден Траст» демонструє інформація таблиці Ф додатка Ф. Так, за останні 5 років кількість прийнятого персоналу зменшилась на 4 особи (на 80 %), а кількість звільненого персоналу – на 5 осіб (на 71,4 %). При цьому, за 2013-2017 роки переважають звільнення за власним бажанням персоналу, а звільнення за прогул або порушення трудової дисципліни спостерігається лише у 2015 році у кількості однієї особи, та з причин скорочення у 2013 році – у кількості 5 осіб. Найбільша кількість прийнятого персоналу припадає на 2015 рік, на кінець якого було прийнято на роботу 6 осіб, а найбільша кількість звільнень персоналу – на 2013 рік, у зв'язку з яким було звільнено з робочих місць 7 осіб (2 особи звільнено за власним бажанням, та 5 осіб – у зв'язку із скороченням персоналу внаслідок ліквідації організаційного підрозділу підприємства – відділу передпродажної підготовки).

До системи показників руху персоналу також відносять показники інтенсивності руху, що виражені у вигляді коефіцієнтів, тому слід відзначити, що

за даними таблиці У додатка У за останні 5 років на підприємстві коефіцієнт обороту персоналу з прийому зменшився на 75,6 %, що є негативним значенням в діяльності підприємства. Найнижче значення даного коефіцієнта було зафіксовано у 2017 році – 0,04 одиниці, а найвищим у 2015 році – 0,23 одиниці. Коефіцієнт обороту персоналу з вибуття та коефіцієнт плинності кадрів мають тенденцію до зменшення, зокрема, вони зменшилися на однакові значення: за 2013-2017 роки – на 65,1 %, а у 2016 році, порівняно з 2015 роком, – аж на 76,8 %, що є позитивним явищем у діяльності підприємства. Але враховуючи динаміку коефіцієнта обороту персоналу з прийому, дані позитивні зрушення не випереджають темпи зменшення оборотів прийнятого персоналу.

В умовах кризи продуктивна і відносно стабільна діяльність підприємства безпосередньо пов'язана з рівномірним використання різноманітних ресурсів і, в першу чергу, трудових ресурсів. Завдяки ефективному управлінню персоналом стає можливою активізація процесів розвитку діяльності підприємства.

Головним показником ефективності використання персоналу підприємства є загальна продуктивність його праці. Для аналізу продуктивності праці використовується мультиплікативна двохфакторна модель, що включає в себе продуктивність праці основного персоналу та питому вагу чисельності основного персоналу в загальній чисельності персоналу за наступною формулою:

$$ПП_{заг} = ПП_{осн} * ПВ_{осн} = \frac{ОНП}{Ч_{осн}} * \frac{Ч_{осн}}{Ч_{заг}} = \frac{ОНП}{Ч_{заг}}, \quad (2.1)$$

де $ПП_{заг}$ – загальна продуктивність праці персоналу підприємства,

$ПП_{осн}$ – продуктивність праці основного персоналу,

$ПВ_{осн}$ – питома вага чисельності основного персоналу у його середньообліковій чисельності,

ОНП – обсяг наданих послуг (виконаних робіт, реалізованої продукції),

$Ч_{осн}$ – чисельність основного персоналу,

$Ч_{заг}$ – середньооблікова чисельність персоналу.

Для визначення впливу кожного з двох основних факторів даної моделі на результативний показник (загальну продуктивність праці персоналу) за формулою (2.1) застосуємо метод ланцюгових підстановок (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Показники ефективності використання персоналу
ТОВ «КК «Голден Траст» за 2013-2017 роки для двохфакторної
мультиплікативної моделі**

Показники	Умовні позна- чення	Абсолютні значення		Відхилення		Вплив факторів
		2013	2017	абсол.	відн.	
1. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	$\text{Ч}_{\text{заг}}$	33	27	-6	-18,2	X
2. Обсяг наданих послуг, тис. грн.	ОНП	40621,3	33997,0	-6624,3	-16,3	X
3. Чисельність основного персоналу, осіб	$\text{Ч}_{\text{осн}}$	22	17	-5	-22,7	X
4. Загальна продуктивність праці, тис. грн./ос.	$\text{ПП}_{\text{заг}}$	1230,95	1259,15	28,20	2,3	X
5. Продуктивність праці основного персоналу, тис. грн./ос.	$\text{ПП}_{\text{осн}}$	1846,42	1999,82	153,40	8,3	96,59
6. Питома вага чисельності основного персоналу в загальній чисельності персоналу	$\text{ПВ}_{\text{осн}}$	0,67	0,63	-0,04	-5,6	-68,39

Згідно з даними таблиці 2.1, за 2013-2017 роки загальна продуктивність праці персоналу зросла на 28,2 тис. грн. на 1 особу або на 2,3 %. Така зміна відбулась внаслідок збільшення продуктивності праці основного персоналу на 8,3 %, що призвело до збільшення загальної продуктивності праці на 96,59 тис. грн. на 1 особу, та зменшення питомої ваги чисельності основного персоналу в загальній чисельності персоналу на 5,6 %, що призвело до зменшення

продуктивності праці на 68,39 тис. грн.. В цілому, підвищення продуктивності праці за 5 років у ТОВ «КК «Голден Траст» вважається позитивним значенням у його діяльності.

Найвищі показники зростання загальної продуктивності праці персоналу та продуктивності праці основного персоналу спостерігаються у 2014 році, порівняно з 2013 роком (табл. X додатка X), оскільки відносні відхилення становили 20,8 % і 38 % відповідно при зменшенні показника питомої ваги чисельності основного персоналу в загальній чисельності всього персоналу підприємства на 12,5 %. Найбільший спад загальної продуктивності праці спостерігався у 2017 році, порівняно з 2016 роком, оскільки становив від'ємне значення у розмірі 22,8 %.

Якщо уважно розглянути розраховані показники у таблиці X додатка X, то можна помітити підвищення загальної продуктивності праці персоналу у 2014 році, порівняно з 2013 роком, на 20,8 %, яке відбулось одночасно при зменшенні середньооблікової чисельності персоналу на 27,3 %, зменшенні обсягу наданих послуг на 12,2 % та зменшенню звільнень персоналу на 71,4 % (див. табл. У додатка У), що є позитивною оцінкою в роботі підприємства.

Система показників фінансового аналізу розрахунків з персоналом та податкового навантаження на них представлена за такими позиціями, як: показники загальної динаміки і структури розрахунків з персоналом та податкового навантаження на них у розрізі основних елементів системи розрахунків з персоналом (табл. Ц.1-Ц.2 дод. Ц); показники динаміки і структури заборгованості розрахунків з персоналом та податкового навантаження на них у розрізі основних елементів системи розрахунків з персоналом (табл. Ц.3-Ц.4 дод. Ц); показники ефективності розрахунків з персоналом (табл. Ц.5 дод. Ц).

За даними таблиці Ц.1 додатка Ц можна спостерігати загальну тенденцію до зменшення сум розрахунків з персоналом по кожному елементу. За останні 5 років сума розрахунків з персоналом зменшилась на 289,2 тис. грн. (на 23,6 %). Зокрема, розрахунки з оплати праці та заохочень за 2013-2017 роки зменшились на 193,4 тис. грн. (на 24,9 %) за рахунок зменшення основної заробітної плати на

26,5 % та додаткової заробітної плати – на 24,9 %. Дебіторська заборгованість, навпаки, зросла на 5,7 тис. грн. (на 137,5 %) за рахунок збільшення розрахунків з підзвітними особами на 144,4 %, а розрахунків за відшкодуванням завданих збитків – на 550 %, та за рахунок зменшення іншої дебіторської заборгованості персоналу на 100 %. Щодо податкового навантаження, то динаміка його зменшення на 99,1 тис. грн. (на 22,3 %) за останні 5 років (за рахунок зменшення нарахувань ЄСВ на 19,5 % та інших податкових платежів – на 30,9 %) свідчить про позитивні зрушення в діяльності підприємства, але пов'язано це з тим, що зменшуються суми розрахунків з оплати праці та заохочень, що становлять основу бази оподаткування. Дана динаміка розрахунків свідчить про негативні зміни у системі розрахунків з персоналом, але пояснюється зменшенням чисельності персоналу підприємства, що, відповідно, і зменшує суми розрахунків з оплати праці.

Зміни у структурі розрахунків з персоналом і податкового навантаження на них у ТОВ «КК «Голден Траст» за 2013-2017 роки демонструють дані таблиці Ц.2 додатка Ц, відповідно до яких найбільшу частку всіх нарахувань складають розрахунки з оплати праці та заохочень, що становили у 2017 році 62,4 % від загальної суми нарахувань, а найбільшу частку мали у 2016 році у розмірі 65,6 %. У складі даного елемента станом на 2017 рік 88,1 % займає основна заробітна плата, 10 % – додаткова заробітна плата і 1,9 % – інші заохочувальні та компенсаційні виплати (зокрема, у 2013 та 2014 роках такі нарахування відсутні). При цьому, розрахунки за дебіторською заборгованістю персоналу займають найменшу частку – 0,6 % у 2017 році, а найбільший їх показник становив у 2014 році у розмірі 1,1 %. Основну частку у дебіторській заборгованості займають підзвітні суми – 77,2 % у 2017 році (найвищий їх показник становив 95,5 % у 2014 році). Як у динаміці, так і в структурі, помітно зростає дебіторська заборгованість за відшкодуванням завданих збитків, найвищим показником якої було значення у розмірі 25 % у 2015 році від загальної структури розрахунків за дебіторською заборгованістю, і лише у 2016 році розрахунків з даного виду заборгованості не було. Щодо іншої заборгованості персоналу, то найвищий структурний показник

становив у 2015 році у розмірі 17,7 %, а у 2017 році – взагалі дані розрахунки відсутні. Оскільки розрахунки за дебіторською заборгованістю персоналу складають незначну частку у структурі системи розрахунків з персоналом, що є позитивним значенням у діяльності ТОВ «КК «Голден Траст», то незначні їх коливання і збільшення не мають впливу на загальну структуру системи розрахунків з персоналом.

Слід зазначити, що податкове навантаження на систему розрахунків з персоналом становить третинну частку у загальній структурі розрахунків (див. табл. Ц.2 додатка Ц) і мало найбільшу частку у 2017 році у розмірі 36,9 %, а найменшу – у 2015 році у розмірі 34 %. У складі податкового навантаження найбільшу частку займають розрахунки за ЄСВ – 78,5 % у 2017 році (що є найвищим показником у загальних нарахуваннях податків, зборів, внесків та інших платежів), а найменшу – ПДФО, ПДВ та інші платежі (у 2015 році їх частка у податковому навантаженні становила 24,5 %, як найвища, а у 2017 році – 21,5 %, як найнижча). Така ситуація є зовнішнім фактором, що впливає на розрахунки з персоналом, і змінити її законно вкрай важко, що породжує дилему: виплачувати «зарплату в конвертах» чи ні? Проте, оптимізацію податкового навантаження на розрахунки з оплати праці та заохочень можна провести за допомогою оформлення податкових знижок та податкових соціальних пільг на персонал підприємства.

Позитивну оцінку у діяльності ТОВ «КК «Голден Траст» за 2013-2017 роки заслуговує зменшення заборгованості по розрахунках з персоналом на 50,4 тис. грн. або на 100 % (див. табл. Ц.3 дод. Ц). Така зміна відбулась за рахунок: зменшення розрахунків з оплати праці та заохочень на 26,5 тис. грн., у тому числі за основною заробітною платою – на 23,9 тис. грн. та за додатковою заробітною платою – на 2,7 тис. грн.; зменшення дебіторської заборгованості персоналу на 0,3 тис. грн., зокрема, з підзвітними особами – на 0,2 тис. грн. та за відшкодуванням завданих збитків – на 0,1 тис. грн.; зменшення податкового навантаження на систему розрахунків з персоналом на 23,6 тис. грн., у тому числі за ЄСВ – на 19,6 тис. грн., ПДФО, ПДВ та іншими податками і зборами – на

4 тис. грн.. Фактично станом на 2017 рік взагалі відсутня заборгованість за будь-яким елементом системи розрахунків з персоналом та податковим навантаженням на нього, що безумовно є позитивним у діяльності підприємства.

Згідно з даними таблиці Ц.4 додатка Ц найбільші частки у структурі заборгованості по системі розрахунків з персоналом займають розрахунки з оплати праці та заохочень – станом на 2013 рік їх найвища частка склала 52,6 %, – та податкове навантаження на систему розрахунків з персоналом – станом на 2016 рік найвища їх частка склала 66,7 %. У складі розрахунків з оплати праці та заохочень розрахунки за додатковою заробітною платою не перевищували 10 % протягом 2013-2015 років, оскільки у 2016 та 2017 роках заборгованості по розрахунках з оплати праці та заохочень взагалі не було, а розрахунки за іншими заохочувальними та компенсаційними виплатами присутні тільки у 2015 році і становлять у структурі 6 % від розрахунків з оплати праці та заохочень. Таким чином, розрахунки за основною заробітною платою за 2013-2014 роки у структурі становили 90 %, а за 2015 рік – 84 %.

Загалом за 5 останніх років, враховуючи повну відсутність заборгованості по системі розрахунків з персоналом у 2017 році у ТОВ «КК «Голден Траст», її структура за кожним окремим елементом системи зменшилась: на 52,6 % – за розрахунками з оплати праці та заохочень, на 0,6 % – за дебіторською заборгованістю персоналу та на 46,8 % – за податковим навантаженням на систему розрахунків з персоналом, що також є позитивним значенням у діяльності підприємства.

Динаміка показників ефективності розрахунків з персоналом підприємства свідчить про негативні тенденції до зменшення їх оборотності та відсутності рентабельності (табл. Ц.5 дод. Ц). Зокрема, оборотність системи розрахунків з персоналом за 2013-2017 роки зменшилась на 2,08 днів (на 2 дні та 48 хвилин або на 24,68 %), що є негативним значенням у діяльності ТОВ «КК «Голден Траст». Дана зміна відбулась за рахунок: зменшення оборотності системи оплати праці та заохочень на 2,1 днів (на 2 дні та 6 хвилин або на 25,18 %) та збільшення оборотності дебіторської заборгованості персоналу на 0,04 дня (на 2 хвилини та

24 секунди або на 136,48 %). Динаміку рентабельності системи розрахунків з персоналом та її окремих елементів визначити неможливо, оскільки лише у 2012 році у підприємства спостерігається чистий прибуток, а в інших роках – чисті збитки (див. табл. Р додатка Р). Проте, у 2015 році рентабельність системи розрахунків з персоналом становила 124,13 %, що є позитивним явищем в діяльності підприємства, оскільки перевищує 100 %. Слід також зауважити, що динаміка зарплатомісткості та зарплатовіддачі є позитивною, оскільки за останні 5 років зарплатомісткість зменшилась на 26,63 %, а зарплатовіддача збільшилась на 36,29 % (табл. Ц.5 дод. Ц). Зміни у показниках ефективності розрахунків з персоналом пояснюються тим, що темпи зменшення сум розрахунків з персоналом перевищують приріст фінансових результатів діяльності ТОВ «КК «Голден Траст», які мають неоднорідну тенденцію до різкого зменшення та збільшення протягом 2013-2017 років.

Різницю між нарахованими сумами і заборгованістю по системі розрахунків з персоналом становлять виплати персоналу заробітної плати та інших платежів структури системи оплати праці та заохочень, а також погашення персоналом дебіторської заборгованості, що показують графіки на рисунках Ш.1 та Ш.2 додатка Ш. Тенденція до зменшення виплат та погашення дебіторської заборгованості персоналу в цілому за 2013-2017 роки у ТОВ «КК «Голден Траст», поряд зі зменшенням персоналу, нарахувань та заборгованості по всій системі розрахунків з персоналом, є очікуваною у діяльності підприємства.

Система показників фінансового контролю розрахунків з персоналом у ТОВ «КК «Голден Траст» обмежується лише інформацією щодо кількості проведених контрольних заходів на підприємстві. При цьому, такі заходи переважно охоплюють увесь комплекс діяльності підприємства, але також і стосуються окремих елементів системи розрахунків з персоналом.

Для оцінки динаміки і структури контрольних заходів щодо розрахунків з персоналом на підприємстві розглянемо їх у розрізі найменувань контрольних заходів та за їх характером (табл. Щ.1-Щ.2 дод. Щ). В цілому, у ТОВ «КК «Голден Траст» за 2013-2017 роки було проведено 38 контрольних заходів, при цьому, їх

кількість збільшилась на 2 перевірки за 5 останніх років за рахунок: збільшення на 1 перевірку зовнішнього аудиту та на 1 внутрішню перевірку, що є позитивним явищем у діяльності підприємства. Найбільшу однакову частку у 2017 році серед контрольних заходів займають планові заходи та внутрішні перевірки – 87,5 % у загальній структурі, а найменшу однакову частку – позапланові заходи та зовнішній аудит – 12,5 %. Слід зазначити, що лише у 2014 році спостерігалась 1 зовнішня перевірка – планова перевірка Державної податкової служби України (на сьогодні – Державна фіскальна служба України), а послуги зовнішніх аудиторів підприємство почало замовляти щорічно, починаючи з 2014 року.

Отже, ТОВ «КК «Голден Траст» у кадровій політиці за якісною оцінкою руху та ефективності використання його персоналу має позитивну характеристику, оскільки за 2013-2017 роки загальна продуктивність праці персоналу підвищилась на 2,3 % при підвищенні продуктивності праці основного персоналу на 8,3 % та зменшенні: середньооблікової чисельності персоналу підприємства – на 18,2 %, обсягу наданих послуг – на 16,3 %, чисельності основного персоналу – на 22,7 %, кількості звільнень персоналу – на 71,4 % (що, в свою чергу, призвело до зменшення коефіцієнтів обороту персоналу з вибуття та плинності кадрів на 65,1 %). При цьому, негативними моментами в загальній динаміці руху персоналу залишається тенденція до його зменшення (на 18,2 % за 5 останніх років) та зменшення прийнятого персоналу на роботу (на 80 % за 2013-2017 роки).

Динаміка і структура сум по розрахунках з персоналом у ТОВ «КК «Голден Траст» за 2013-2017 роки має негативну оцінку в частині їх зменшення по розрахунках з оплати праці та заохочень на 24,9 % та збільшенні розрахунків за дебіторською заборгованістю на 137,5 %. Позитивною є лише динаміка зменшення податкового навантаження на розрахунки з персоналом, оскільки зменшилась за останні 5 років на 22,3 %, але враховуючи, що найбільшу структуру в системі розрахунків займають розрахунки з оплати праці та заохочень, що становлять основу бази оподаткування, то такі позитивні зрушення є незначними. Динаміка показників ефективності розрахунків з персоналом за

останні 5 років має негативну тенденцію до зменшення оборотності системи розрахунків з персоналом (на 24,68 %) та оборотності розрахунків з оплати праці та заохочень (на 25,18 %), в той час як динаміку рентабельності системи розрахунків з персоналом та окремих її елементів визначити неможливо за відсутності чистого прибутку на підприємстві протягом 2013-2014 років та 2016-2017 років.

Проте, безумовно позитивну оцінку заслуговує динаміка і структура заборгованості по системі розрахунків з персоналом, яка у 2017 році повністю відсутня, а її зменшення відбувалось починаючи з 2014 року, а також динаміка показників зарплатомісткості, зарплатовіддачі та оборотності дебіторської заборгованості персоналу.

Аналіз кількості проведених контрольних заходів на підприємстві за останні 5 років по розрахунках з персоналом має тенденцію до збільшення, але враховуючи, що у підприємства спостерігаються суми дебіторської заборгованості персоналу за відшкодуванням завданих збитків, можна зробити висновок, що система внутрішнього контролю не виконує превентивної функції.

2.3. Оцінка стану організації внутрішнього контролю розрахунків з персоналом

Внутрішній контроль на підприємстві доцільно розглядати як цілісну систему з усіма її складовими, що дозволяє найбільш ефективно та продуктивно досягати економічному суб'єкту поставлених перед ним цілей.

Більшість науковців у своїх працях, зокрема такі як О.А. Бакурова [97], Т.А. Бутинець [98], Т.В. Ковтун [99], В.Ф. Максимова [89] та інші [82], дотримуються наступного визначення системи внутрішнього контролю, яку ми підтримуємо: система внутрішнього контролю – це сукупність внутрішнього порядку (політики) і процедур, прийнятих управлінським персоналом суб'єкта господарювання для досягнення цілей щодо забезпечення ефективного і стабільного функціонування підприємства, у тому числі: дотримання політики

системи управління; забезпечення збереження та раціонального використання активів; запобігання шахрайству та помилкам; їх виявлення, забезпечення точності і повноти облікових записів; забезпечення своєчасної підготовки достовірної інформації.

Погляди на склад елементів такої системи у науковців значно відрізняються. Зокрема, О.А. Бакурова та О.О. Шевчук [97] вважають елементами системи внутрішнього контролю – систему бухгалтерського обліку, середовище контролю та процедури контролю; Т.А. Бутинець [98] – суб'єкти, об'єкти, предмет, методи і способи контролю, етапи процесу, порядок прийняття управлінських рішень за його результатами; Н.І. Дорош, Р.М. Воронко, М.І. Семенів [100, 101, 102] – середовище контролю, оцінювання ризиків, процедури контролю (контрольні дії), інформаційна система та комунікації, моніторинг; В.Ф. Максимова [89] – суб'єкт і об'єкт контролю, контрольний процес, комунікативний блок; Є.В. Мних, С.В. Бардаш, О.А. Шевчук та інші [82] – об'єкти та суб'єкти контролю, процес контролю (що включає в себе технологію, механізм, методику, засоби контролю тощо), оцінку ризиків.

На нашу думку, до елементів системи внутрішнього контролю слід віднести: суб'єкти і об'єкти контролю; контрольний процес за визначенням його складових авторами джерела [82], а також включенням у нього процедур контролю та поділу контрольного процесу на етапи; інформаційна система та комунікації; контрольне середовище; оцінка ризиків (таблиця Ю додатка Ю). Ми погоджуємось з думкою авторів джерела [82], що система бухгалтерського обліку не може бути окремим елементом системи внутрішнього контролю, а лише об'єктом контролю та інформаційним джерелом. Проте, контрольний процес повинен включати в себе процедури контролю, що реалізуються шляхом їх послідовного проведення при застосуванні методик, технологій, механізмів, засобів здійснення контролю, а тому контрольний процес може поділятися на етапи. Разом з тим, ми вважаємо, що моніторинг може бути використаний, як спосіб оцінки об'єктів контролю (спосіб контрольного процесу). Використання моніторингу, як процесу постійного спостереження за ефективністю системи

внутрішнього контролю, можливе у формі самооцінки системи внутрішнього контролю при її повній автоматизації або спостереження, що проводиться вищим або виконавчим органом управління, а не суб'єктами контролю, а тому моніторинг не може бути окремим елементом системи внутрішнього контролю. Контрольне середовище, для того, щоб стати елементом системи внутрішнього контролю, повинне мати тлумачення та складові, запропоновані нами у таблиці Ю додатка Ю.

Система внутрішнього контролю у залежності від організаційно-правової форми підприємства, видів і масштабів його діяльності, складності організаційної структури, наявності достатніх фінансових ресурсів, ставлення керівництва до контролю матиме різну форму – система внутрішнього аудиту, контрольно-ревізійна служба та структурно-функціональна форма контролю [102, с. 77]. Проте, створення окремих служб чи систем, в яких будуть працювати спеціалісти-контролери, доцільне лише на середніх та великих підприємствах. Для малих підприємств доцільно використовувати структурно-функціональну форму контролю, яка не вимагає від підприємства серйозних додаткових витрат на її створення і функціонування, оскільки передбачає розробку фахівцями підприємства (або разом із зовнішніми аудиторами або консультантами) комплексу нормативних документів, що регламентують порядок взаємодії його структурних одиниць і керівників в області проведення контрольних заходів, складання документації по їх результатах, а також підготовки рішень по усуненню виявлених недоліків і контролю над їх реалізацією.

У ТОВ «КК «Голден Траст» спостерігається часткова реалізація структурно-функціональної форми системи внутрішнього контролю, оскільки повноваження щодо проведення контрольних заходів покладаються на керівників структурних підрозділів підприємства, але спеціалізоване інформаційне забезпечення контрольної роботи майже відсутнє, за виключенням документації з розподілу обов'язків, інвентаризації, доповідних записок та управлінських звітів.

Одним із об'єктів системи внутрішнього контролю підприємства в цілому є розрахунки з персоналом, що мають розгалужену структуру і значне податкове

навантаження. Суб'єктами внутрішнього контролю розрахунків з персоналом у ТОВ «КК «Голден Траст» вважаються фінансовий директор, головний бухгалтер та начальник відділу кадрів, у посадових інструкціях яких визначені обов'язки щодо проведення контролю, в тому числі за правильністю обліку, формування, розподілу і виплати розрахунків з персоналом, ведення кадрової політики, дотримання чинного законодавства та внутрішніх наказів, правил і розпоряджень у трудових відносинах та розрахунках з персоналом. При цьому, об'єктами системи внутрішнього контролю розрахунків з персоналом є усі господарські операції по кожному окремому виду розрахунків з персоналом, які були проведені або проводяться за певний період часу, а також їх результати, які відображені на електронно-паперових носіях інформації.

Інформаційна система та комунікації, як один з елементів системи внутрішнього контролю розрахунків з персоналом, у товариства присутня і функціонує на достатньому рівні для виконання завдань системи, хоч й робочі документи для проведення внутрішніх контрольних заходів по розрахунках з персоналом у ТОВ «КК «Голден Траст» відсутні. Контрольний процес проходить 4 етапи (табл. Ю додатка Ю), але не мають документального підтвердження їх послідовності та фіксації результатів усіх проведених контрольних заходів, в той час, як елементи контрольного середовища задокументовані у відповідних правилах, наказах, положеннях, розпорядженнях керівництва, посадових інструкціях працівників та інших внутрішніх документах підприємства. Оцінка ризиків, що впливають на розрахунки з персоналом, на підприємстві не проводиться.

Загалом, проведення внутрішніх контрольних заходів щодо розрахунків з персоналом у ТОВ «КК «Голден Траст» зосереджено лише на інвентаризації таких розрахунків та перевірці правильності і повноти нарахування, обліку та витрачання відповідних коштів, інші внутрішні контрольні заходи – відсутні.

Викладене вище не надає повної оцінки стану організації внутрішнього контролю розрахунків з персоналом на підприємстві. Для цього необхідно проводити оцінку ефективності функціонування системи внутрішнього контролю

шляхом ознайомлення з документами обліку і контролю, вимогами до організації внутрішнього контролю, а також шляхом проведення спеціального спостереження, тестування, опитування, анкетування. Така оцінка, в першу чергу, здійснюється зовнішніми незалежними аудиторами, послугами яких користується ТОВ «КК «Голден Траст» з 2014 року.

Оскільки аудиторські звіти на підприємстві належать до комерційної таємниці, то вважаємо доцільним провести власну оцінку системи внутрішнього контролю розрахунків з персоналом ТОВ «КК «Голден Траст» шляхом тестування.

Результати проведених тестів (табл. Я.1-Я.3 додатка Я) показали, що організація системи внутрішнього контролю розрахунків з персоналом у товариства, має оцінку нижчу за середню, оскільки:

- відсутня будь-яка регламентована інформація щодо проведення внутрішніх контрольних заходів на підприємстві, зокрема Положення про внутрішній контроль на підприємстві, плани проведення контрольних заходів, перелік контрольних завдань тощо;
- не забезпечено робочими документами суб'єктів контролю для проведення контрольних заходів, а також відсутня звітність за результатами проведених контрольних заходів;
- відсутня посадова інструкція фахівця-контролера, що проводить контроль, як розрахунків з персоналом, так і будь-який внутрішній контроль на підприємстві, а частину повноважень з внутрішнього контролю по розрахунках з персоналом покладено на 3-х осіб – фінансового директора, головного бухгалтера та начальника відділу кадрів, що затверджено їхніми посадовими інструкціями; останнє означає, що дані працівники перевіряють роботу, що частково виконується ними та іншим персоналом відповідних структурних підрозділів, в яких вони працюють;

- існують окремі випадки не проведення інвентаризації розрахунків з персоналом, а також майже відсутні позапланові (раптові) перевірки розрахунків з персоналом;
- відсутні у підприємства окремі документи, що регулюють порядок розрахунків з персоналом, зокрема, відсутнє положення про стимулювання праці, про преміювання (хоча премії виплачуються), план-графік відряджень персоналу, графік документообігу;
- контроль за своєчасністю, правильністю та повнотою складання документів по розрахунках з персоналом виконується, але не охоплює весь обсяг операцій по розрахунках з персоналом;
- виявлено окремі операції по розрахунках з персоналом, що не санкціоновані на підприємстві, а також випадки не виправлення виявлених помилок при здійсненні розрахунків з персоналом;
- система внутрішнього контролю розрахунків з персоналом не сприяє зменшенню помилок, які виникають при нарахуванні і погашенні дебіторської заборгованості персоналу;
- короткострокові позики, які надаються персоналу підприємства, хоч і мають невеликі суми, але документально забезпечені лише розписками персоналу.

Згідно з дослідженнями науковця І.О. Гулай [106], ефективність роботи системи внутрішнього контролю розрахунків з персоналом також можна визначити за критеріями результативності, дієвості та економічності. При цьому, критерій результативності враховує такі показники, як цільове використання коштів, правомірність та ефективність використання персоналу та розрахунків з ним, достовірність бухгалтерського обліку і звітності по розрахунках, виявлення фактів розкрадання коштів господарюючого суб'єкта. Критерій дієвості дозволяє зробити висновок про вплив роботи системи внутрішнього контролю на якість управління розрахунками з персоналом, а критерій економічності —

співвідношення витрат на заходи контролю до їх результатів. Але, враховуючи результати тестування системи внутрішнього контролю розрахунків з персоналом ТОВ «КК «Голден Траст», за критерієм результативності система внутрішнього контролю має середній рівень (оскільки існують значні недоліки в роботі системи, наведені вище), за критерієм дієвості – низький рівень (оскільки зміни в управлінні розрахунками з персоналом не спостерігаються), а за критерієм економічності – високий рівень (оскільки організована структурно-функціональна форма системи внутрішнього контролю розрахунків з персоналом не потребує додаткових витрат). Тому, інтегрована оцінка ефективності роботи системи внутрішнього контролю розрахунків з персоналом товариства (за відповідними критеріями результативності, дієвості та економічності) є середньою.

Особливістю системи внутрішнього контролю розрахунків з персоналом ТОВ «КК «Голден Траст» є те, що вона діє в момент здійснення і документального оформлення різних господарських операцій, що означає проведення оперативного контролю, який частково дозволяє попередити порушення та вчасно вживати заходи щодо їх усунення, відкоригувати відхилення. Наступний контроль дозволяє знайти помилки, які були пропущені під час проведення оперативного контролю, і такі помилки, зазвичай, свідчать про неувважність або несвоєчасність проведення операцій чи їх документального забезпечення обліковим персоналом. Проте, можуть й зустрічатись поодинокі випадки несанкціонованих операцій по розрахунках з персоналом, що мають елементи шахрайства. Для уникнення таких випадків система внутрішнього контролю повинна виконувати превентивну функцію, але для цього потрібна ефективна організація системи внутрішнього контролю на підприємстві в цілому.

Погоджуючись з думкою Р.М. Воронко та М.І. Семенів [102, с. 79], вважаємо, що ефективна організація системи внутрішнього контролю передбачає:

- наявність внутрішніх працівників-контролерів для малих підприємств або спеціального підрозділу, який виконує функції внутрішнього контролю, для середніх та великих підприємств;

- чітку регламентацію функцій внутрішніх працівників-контролерів та працівників, які мають повноваження на здійснення контролю;
- використання, окрім нормативно-правових актів, спеціальних внутрішніх документів (стандартів, положень), які регламентують реалізацію контролю на підприємстві;
- наявність і удосконалення методичного забезпечення, яке використовують у процесі контролю для перевірки різних об'єктів бухгалтерського обліку;
- наявність повноцінного інформаційного забезпечення, яке формується за рахунок даних бухгалтерського обліку і поповнюється за рахунок результатів внутрішнього контролю, дозволяє виконувати усі завдання системи внутрішнього контролю та підлягає оцінці за кількісними і якісними характеристиками інформації перед його використанням для контрольно-аналітичних робіт;
- застосування автоматизованих інформаційних систем і технологій для виконання завдань пов'язаних, взаємоузгоджених способів, прийомів і методів, які охоплюють увесь комплекс контрольних процедур, починаючи з формування інформаційної бази, виконання контрольних дій та закінчуючи узагальненням результатів контролю.

Отже, внутрішній контроль розрахунків з персоналом на підприємстві слід розглядати як систему, яка складається з таких основних елементів як: суб'єкти і об'єкти контролю; контрольний процес; інформаційна система та комунікації; контрольне середовище; оцінка ризиків. Аналіз стану організації системи внутрішнього контролю розрахунків з персоналом ТОВ «КК «Голден Траст» за результатами тестування показав оцінку нижче за середню, оскільки має ряд значних недоліків, а інтегрована оцінка ефективності роботи системи внутрішнього контролю за критеріями результативності, дієвості та економічності є середньою, які можна підвищити шляхом ефективної організації внутрішнього контролю на підприємстві.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

За результатами дослідження інформаційного забезпечення фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом підприємства сформульовано наступні висновки.

1. Інформаційне забезпечення системи управління ТОВ «КК «Голден Траст» для виконання контрольно-аналітичної роботи по розрахунках з персоналом потребує удосконалення у частині розробки робочої документації, а також кількісної та якісної оцінки інформації для забезпечення комплексного проведення усіх необхідних аналітичних і контрольних заходів. Зокрема, слід розробити регламентуючі документи з проведення фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом, у тому числі: положення про систему внутрішнього контролю, плани проведення контрольно-аналітичних заходів щодо розрахунків з персоналом на підприємстві, бланки та інструкції по створенню робочої та звітної документації таких заходів тощо.

2. Проведений аналіз наявності, структури, руху та ефективності використання персоналу свідчить про позитивну кадрову політику досліджуваного підприємства в частині підвищення загальної продуктивності праці персоналу за 2013-2017 роки на 2,3 % та зменшенні кількості звільнень персоналу на 71,4 %, що, в свою чергу, призвело до зменшення коефіцієнтів обороту персоналу з вибуття та плинності кадрів на 65,1 %. Поряд з цим, за 5 останніх роки негативну тенденцію до зменшення на 18,2 % має середньооблікова чисельність персоналу підприємства та на 80 % – прийнятий персонал на роботу за цей же період.

Закономірно, що зменшення чисельності персоналу товариства призводить до зменшення нарахунків і виплат по розрахунках з персоналом в частині їх зменшення по розрахунках з оплати праці та заохочень на 24,9 % за 2013-2017 роки. Проте, збільшення нарахунків дебіторської заборгованості на 137,5 % за останні 5 років свідчить про активізацію цього елемента розрахунків з персоналом, що потребує значної уваги, оскільки він вважається витратами підприємства, які підлягають поверненню, і їх прострочення може призводити до

збитків, що не відшкодовуються. Тому, підприємству слід розробити таку політику дебіторської заборгованості персоналу, яка б дозволяла уникати її прострочення.

Слід також звернути увагу на те, що податкове навантаження на систему розрахунків з персоналом становить третину від загальної суми нарахувань, що змушує підприємство зменшувати посадові оклади і премії персоналу для зменшення бази оподаткування. Такий зовнішній фактор впливу на систему розрахунків з персоналом потребує перегляду та оптимізації з боку підприємства шляхом застосування (за можливості) податкових знижок та податкових соціальних пільг на окремі категорії персоналу.

Крім вищезазначеного, безумовно позитивну оцінку заслуговує динаміка та структура заборгованості по системі розрахунків з персоналом, яка у 2017 році повністю відсутня по кожному її елементу, що свідчить про ефективність системи управління зобов'язаннями за розрахунками з персоналом.

Аналіз контрольних заходів на підприємстві за останні 5 років свідчить про проведення таких заходів, але лише щодо окремих складових елементів системи розрахунків з персоналом, і не охоплює заходи щодо їх удосконалення.

3. Від організації внутрішнього контролю на підприємстві та правильності його проведення залежить ефективність функціонування економічного суб'єкта в цілому, адже внутрішній контроль дозволяє визначити фактичний стан справ підприємства, встановити відхилення від нормативних значень діяльності чи нецільового використання активів і майна підприємства та їх причини, усунути виявлені порушення, а також знайти невикористані резерви та нові можливості для підвищення рейтингу підприємства у конкурентному ринковому середовищі. Проте, тестування стану організації системи внутрішнього контролю розрахунків з персоналом ТОВ «КК «Голден Траст» показало оцінку нижче за середню, що означає неспроможність побудованої системи внутрішнього контролю виконувати контрольні задачі, які перед нею поставлені, що, у свою чергу, свідчить про необхідність її удосконалення або зміни.

РОЗДІЛ 3

МЕТОДИКА І ОРГАНІЗАЦІЯ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ТА ШЛЯХИ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ

3.1. Організація і планування контролю розрахунків з персоналом

На думку вчених [65, 71, 70, 102], під організацією слід розуміти послідовний процес впорядкування визначених елементів для створення і налагодження певної системи за відповідний проміжок часу, що передбачає: підготовку до здійснення певного заходу; визначення програми дій; наділення повноваженнями учасників заходу, що проводиться, та забезпечення їх необхідною інформацією і технічними засобами; контроль за реалізацією визначених заходів. Тобто, розглядаючи фінансовий контроль розрахунків з персоналом як єдину систему, організація такої системи є послідовним процесом підготовки, проведення, завершення та прийняття рішень за результатами контрольно-аналітичної роботи, що здійснюється уповноваженими суб'єктами.

На організацію аналізу і контролю розрахунків з персоналом впливають наступні фактори: вид і масштаб діяльності, складність організаційної структури, наявність достатніх фінансових ресурсів, доцільність охоплення аналізом і контролем різних аспектів діяльності, відношення керівництва до аналізу і контролю [65, с. 147], а також прийнята форма організації системи внутрішнього контролю на підприємстві (рис. 3.1.1). При цьому, організація системи фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом повинна мати комплексний характер, щоб охоплювати всі стадії контрольно-аналітичної роботи.

Автори С.В. Бардаш, Є.В. Мних, Л.В. Гончар, К.О. Назарова, А.Є. Рубан, Л.М. Рябина, О.А. Шевчук та ін. [53, 70, 82] у своїх працях визначають наступні стадії проведення фінансового аналізу і контролю: організаційно-підготовчу (організаційну), технологічну, результативну та інспекційну (контролюючу);

Є.В. Мних, Н.С. Барабаш і Н.В. Овсюк [62, 81] – підготовчу, основну, завершальну; М.Т. Білуха і Т.В. Микитенко [79] – організаційну, дослідну, стадію узагальнення і реалізації результатів. Найбільш повною вважаємо думку авторів [53, 70, 82], тому фінансовий аналіз і контроль розрахунків з персоналом має чотири стадії проведення, повноцінне наповнення яких, на нашу думку, зображено на рисунку АА додатка АА.



Рис. 3.1. Форми організації системи внутрішнього контролю у суб'єкта господарювання [62, с. 250; 102, с. 78]

Перш ніж розкрити змістовне наповнення стадій організації аналізу і контролю розрахунків з персоналом, слід зазначити, що проведення контрольно-аналітичної роботи за відповідними стадіями неможливе без конкретно визначених суб'єктів і розподілу між ними їх прав та обов'язків. Тому, погоджуючись з думкою І.В. Саух [65], важливе значення при здійсненні організації фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом має підбір окремих працівників, які реалізовуватимуть контрольно-аналітичні процедури.

Визначаючи суб'єктів фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом на малому підприємстві, яким є ТОВ «КК «Голден Траст» (котре має структурно-функціональну форму системи внутрішнього контролю, розглянуту у підрозділі 2.3 розділу 2), доцільно враховувати складність контрольно-аналітичної роботи, наявність спеціальних навичок у суб'єктів (знання у сфері бухгалтерського комп'ютеризованого обліку розрахунків з персоналом), їх компетентність, а також не пов'язаність їх основних функціональних обов'язків на підприємстві з об'єктами аналізу і контролю. Тобто, якщо особа безпосередньо

виконує облік розрахунків з персоналом на даному підприємстві, то включати її до суб'єктів аналізу і контролю таких розрахунків недоцільно, адже дана особа по факту перевірятиме власну роботу, що може вплинути на об'єктивність результатів контрольно-аналітичної роботи. Для уникнення конфліктів інтересів персоналу на підприємстві бажано затвердити Положення про фінансовий аналіз і контроль, в якому слід зазначити основні завдання, функції, права і обов'язки суб'єктів, організаційні положення та методику проведення контрольно-аналітичної роботи по розрахунках з персоналом.

На *організаційній стадії* контрольно-аналітичного процесу (див. рис. АА дод. АА) слід визначити мету, завдання, об'єкти, джерела інформації та конкретні методичні прийоми і способи для проведення аналізу і контролю.

Загальною метою комплексного фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом є формування достовірної інформаційної бази щодо правильності, повноти, своєчасності, реальності, доцільності та ефективності використання грошових коштів на оплату праці персоналу та погашення ним дебіторської заборгованості, а також виявлення і усунення відхилень чи інших негативних явищ у процесі здійснення розрахунків з персоналом. Відповідно до зазначеної мети, перед суб'єктом контрольно-аналітичної роботи постають наступні основні завдання:

- ✓ перевірка забезпеченості підприємства необхідним персоналом для виконання поставлених цілей суб'єкта господарювання, законності їх працевлаштування на займаних посадах та документального підтвердження даних про кожну особу;
- ✓ комплексна оцінка складу, структури, руху та ефективності використання усіх видів персоналу на підприємстві;
- ✓ перевірка законності, своєчасності та правильності нарахування заробітної плати, заохочень, надбавок та інших виплат персоналу, а також загальнообов'язкових відрахувань;

- ✓ перевірка правильності визначення, нарахування, а також своєчасності та повноти погашення дебіторської заборгованості персоналу;
- ✓ перевірка санкціонованості усіх розрахунків з персоналом;
- ✓ перевірка правильності оформлення первинних документів і облікових регістрів по розрахунках з персоналом та відображення їх у звітності;
- ✓ комплексна оцінка нарахованих, сплачених сум і непогашених заборгованостей по розрахунках з персоналом, а також утримань і податкового навантаження на них, встановлення причинно-наслідкових зв'язків у виявлених відхиленнях;
- ✓ розробка шляхів усунення виявлених помилок та розробка пропозицій з підвищення ефективності управління системою розрахунків з персоналом.

Аналіз праць авторів [65, 71, 79-83, 89, 101, 107] дозволяє сформулювати основні групи об'єктів фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом (рис. 3.2).

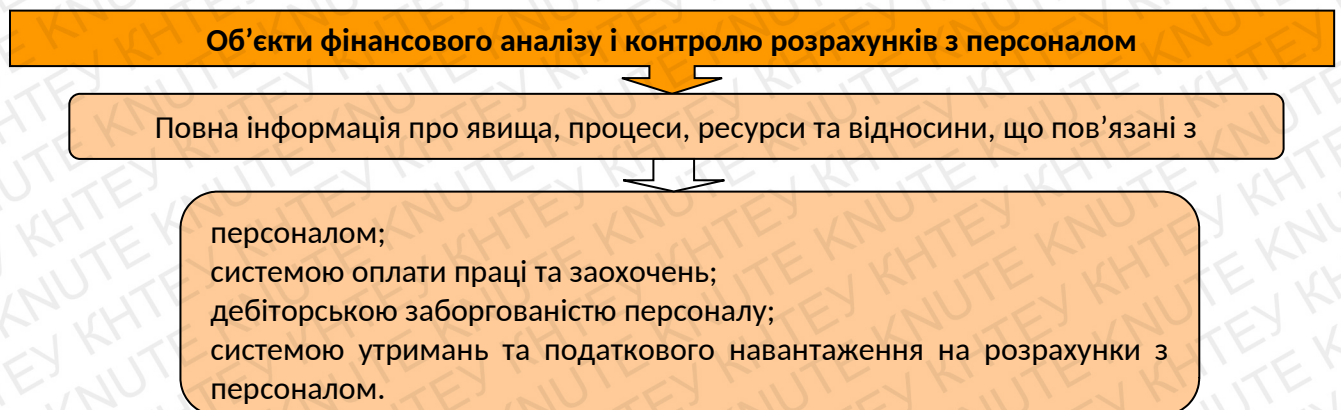


Рис. 3.2. Групи об'єктів фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом [авторська розробка]

Групи об'єктів фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом дозволяють охопити всі можливі явища, дії та їх зміни, що відбуваються у системі розрахунків з персоналом, починаючи з прийняття персоналу на роботу та

закінчуючи виявленими помилками та їх наслідками, що пов'язані з елементами системи розрахунків з персоналом та податкового навантаження на них.

Зовнішніми і внутрішніми джерелами інформації для проведення фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом є інформаційне забезпечення фінансового аналізу і контролю, що було розглянуто у підрозділах 1.2, 2.1 та 2.2 розділів 1 і 2 випускної кваліфікаційної роботи, а також позаоблікова електронно-паперова документація, яка використовується суб'єктами контрольно-аналітичного процесу для документування результатів проведених заходів. До неї належать: робочі документи у вигляді бланків чи шаблонів порівняльних таблиць, схем, діаграм та інших рисунків, доповідних записок і звітів за результатами контрольно-аналітичних заходів тощо. Слід зазначити, що необхідною умовою перед початком контрольно-аналітичної роботи на організаційній стадії проведення фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом є оцінка джерел інформації за кількісними та якісними характеристиками, розглянутими у підрозділі 2.1 розділу 2 даної роботи.

Методичні прийоми і способи фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом у своїй сукупності складають методику проведення фінансового аналізу і контролю, а тому більш детально будуть розглянуті у підрозділі 3.2 розділу 3. Проте, на організаційній стадії проведення фінансового аналізу і контролю конкретні методичні прийоми і способи обираються в залежності від обсягу та складності мети, завдань, об'єктів, інформаційного забезпечення та кваліфікованості суб'єктів контрольно-аналітичної роботи.

Не менш важливу роль у контрольно-аналітичній роботі відіграє вид заходу, який зазначається перед початком організаційної стадії проведення фінансового аналізу і контролю. Тобто, контрольно-аналітична робота може мати комплексний характер і охоплювати всю сукупність об'єктів по системі розрахунків з персоналом, або мати вибіркового (тематичний) характер, охоплюючи, наприклад, перевірку лише системи утримань та податкового навантаження на розрахунки з персоналом. В останньому випадку формування мети і завдань, обрання об'єктів, інформаційного забезпечення та медичних прийомів і способів для контрольно-

аналітичного заходу матиме менший обсяг процедур, аніж комплексний фінансовий аналіз і контроль розрахунків з персоналом.

Це пов'язано з тим, що з практичної точки зору, кожний окремий захід з фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом може формуватися на основі конкретних завдань органу вищого керівництва підприємства (власника чи керівника), що поставлені для досягнення стратегічних цілей діяльності суб'єкта господарювання. Завдання органу вищого керівництва на проведення контрольно-аналітичних процедур можуть формуватись у вигляді поточних документів, таких як накази, положення, інструкції тощо, а також у процесі планування діяльності суб'єкта господарювання. Приміром, для посилення контролю з боку вищого керівництва над фінансовими потоками, пов'язаними з оплатою праці персоналу, на поточний рік може бути заплановано 12 контрольно-аналітичних заходів, 4 з яких проводитимуться в кінці кожного кварталу комплексно по всій системі розрахунків з персоналом, а 8 вибірково по окремим об'єктам чи їх групам (видам персоналу, видам розрахунків з ним, утриманням тощо). Відповідно до кожного комплексного заходу, з обраних 4 заходів, можуть бути визначені однакові мета, завдання, об'єкти та методичні прийоми і способи, але у 8 інших – ці елементи організаційної стадії проведення фінансового аналізу і контролю можуть мати зовсім різне наповнення. Узагальнюючи вищенаведене, можна зробити висновок, що планування тих чи інших контрольно-аналітичних заходів з боку вищого керівництва задає основу для кожного виду контрольно-аналітичного процесу.

Дослідження праць авторів [50-91, 94-107] показали, що на питання планування контрольно-аналітичного процесу не завжди акцентується увага. Відповідно до аналізу джерел [79, 81, 82, 107], можна зробити висновок, що на підприємствах (зокрема, і у ТОВ «КК «Голден Траст») планування фінансового аналізу і контролю, в тому числі й розрахунків з персоналом, здійснюється на основі трьох видів планів – перспективний план, поточні плани та плани проведення контрольно-аналітичної роботи. Перспективний план переважно формується на всю контрольно-аналітичну діяльність підприємства і стосується заходів щодо удосконалення контрольно-аналітичної роботи, запровадження

проектів по комп'ютеризації аналізу і контролю, розробки спеціалізованих методик аналізу і контролю, підготовки і підвищення кваліфікації суб'єктів контрольно-аналітичної роботи тощо. У перспективному плані, який складається на декілька років, можуть бути передбачені окремі елементи удосконалення процесу аналізу і контролю розрахунків з персоналом. Щодо поточних планів фінансового аналізу і контролю (вони складаються на рік, квартал, місяць), то в них конкретизуються заходи щодо організації контрольно-аналітичної роботи з урахуванням їх періодичності обов'язкового проведення, кількості суб'єктів, видів та об'єктів контрольно-аналітичної роботи, у тому числі й по розрахунках з персоналом.

У ТОВ «КК «Голден Траст» частково здійснюється планування аналізу і контролю по розрахунках з персоналом, але зазначаються дані заходи безпосередньо у планах діяльності підприємства, які складаються на 2 роки (перспективний план розвитку діяльності підприємства), та окремі поточні плани, які складаються на рік, квартал і місяць (бюджети діяльності окремих структурних підрозділів, фінансові бюджети, бюджети руху грошових коштів, бюджети реалізації послуг, плани витрат і собівартості реалізованих послуг (продукції, товарів, робіт), бюджети надання послуг (реалізації продукції, товарів, робіт), бюджети балансу та звіту про фінансові результати). У складі відповідних планів і бюджетів передбачаються окремі питання щодо проведення оперативного та ретроспективного аналізу і контролю за конкретними показниками, у тому числі й по розрахунках з персоналу.

На нашу думку, окремий перспективний план та поточні плани фінансового аналізу і контролю по розрахунках з персоналом доцільно створювати на середніх та великих підприємствах, у яких існують структурні підрозділи з аналізу, контролю та аудиту, а на малих підприємствах, до яких належить ТОВ «КК «Голден Траст», планування контрольно-аналітичних заходів слід залишати у структурі загального планування діяльності підприємства.

Плани проведення контрольно-аналітичної роботи стосуються конкретних заходів по проведенню фінансового аналізу і контролю та складаються за кожним

окремим напрямком фінансово-господарської діяльності суб'єкта господарювання. В даному випадку це стосується й розрахунків з персоналом, адже формуються такі плани по завершенню організаційної стадії проведення фінансового аналізу і контролю. Плани контрольно-аналітичних заходів по розрахунках з персоналом можуть мати різний вигляд у залежності від виду та обсягу фінансового аналізу і контролю. Враховуючи, що у ТОВ «КК «Голден Траст» відсутні такі плани, пропонуємо їх розробити за наступними модифікаціями: зразок плану проведення комплексної контрольно-аналітичної роботи по розрахунках з персоналом наведено у додатку АБ, а зразок плану проведення вибіркової контрольно-аналітичної роботи по розрахунках з персоналом – у додатку АВ. Відповідні плани дозволять посилити контроль за реалізацією контрольно-аналітичних заходів по розрахунках з персоналом, а відповідальність за їх розробку бажано покласти на фінансового директора, у посадовій інструкції якого прописати обов'язки із забезпечення контрольно-аналітичної роботи на підприємстві, в тому числі й по розрахунках з персоналом. Таким чином, затвердження планів тягне за собою обов'язок зі звітування про їх виконання, що не лише доповнює робочу документацію по контрольно-аналітичній роботі, а й дозволяє здійснювати моніторинг подальших дій за результатами фінансового аналізу і контролю. Особливістю планування контрольно-аналітичної роботи є взаємопов'язаність усіх видів планів між собою, що дозволяє досягти підприємством поставлених стратегічних цілей.

Завершенням організаційної стадії проведення фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом є розробка плану проведення контрольно-аналітичної роботи та відповідної програми, бланк якої розроблено нами у додатку АД. Програма комплексної чи вибіркової контрольно-аналітичної роботи по розрахунках з персоналом являє собою перелік контрольно-аналітичних заходів за визначеними об'єктами, методичними прийомами і способами та інформаційним забезпеченням фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом.

Наступною стадією проведення фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом є *технологічна стадія* (див. рис. АА дод. АА). Дана стадія передбачає виконання завдань, поставлених на організаційній стадії, для досягнення мети контрольно-аналітичної роботи та виконання конкретно визначених процедур у чіткій логічній послідовності відповідно до плану та програми проведення контрольно-аналітичної роботи, а також попереднє узагальнення результатів заходів. На технологічній стадії безпосередньо реалізується методика здійснення фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом, яку буде розглянуто у підрозділі 3.2 розділу 3 випускної кваліфікаційної роботи.

Результативна стадія контрольно-аналітичного процесу має на меті узагальнення результатів заходів з фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом і прийняття на їх основі управлінських рішень, і відповідно до рисунку АА додатка АА включає в себе:

- групування і систематизацію виявлених відхилень, оцінку виявлених відхилень і їх наслідків (ці процедури здійснюються з урахуваннями рівня впливу відхилень на стан трудової і платіжної дисципліни, на фінансові результати підприємства, якщо встановлено випадки шахрайства чи помилки);
- комплексний аналіз відхилень з встановленням причин їх виявлення (включає як загальний, так і факторний аналіз взаємозв'язків чинників, що спричинили виникнення негативних чи позитивних явищ; ця процедура також допомагає встановити шахрайські, корупційні схеми і зловживання у розрахунках з персоналом);
- розробка заходів щодо усунення відхилень;
- документування результатів контрольно-аналітичних заходів (для подальшого порівняння чи зіставлення з даними минулих чи майбутніх періодів, або для інших осіб – професійних оцінювачів збитків, аудиторів, правоохоронних органів та інших);

- прийняття управлінських рішень за результатами контролю.

Слід зазначити, що саме на цій стадії здійснюється оцінка відхилень у вигляді помилок або шахрайства, виявляються винні особи і розробляються заходи щодо притягнення таких осіб до відповідальності, а також виконуються процедури по усуненню завданої шкоди підприємству. Важливим моментом є розробка профілактичних заходів щодо попередження правопорушень у розрахунках з персоналом та створення умов, що сприяють своєчасному та оперативному виявленню злочинних дій в процесі їх здійснення, а не за їх підсумками [107, с. 118].

Інспекційна (контролююча) стадія фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом (див. рис. АА дод. АА) передбачає контроль за виконанням та аналіз і контроль за наслідками прийнятих управлінських рішень. Тобто, наприклад, якщо були встановлені особи, які допустили помилки при нарахуванні заробітної плати, премій, компенсацій та інших виплат, то необхідно проконтролювати виправлення такими особами виявлених помилок і проаналізувати, як ці виправлення вплинуть на результати фінансово-трудових показників діяльності підприємства.

Отже, організація фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом залежить, в першу чергу, від компетентності та об'єктивності суб'єктів контрольно-аналітичної роботи, їх спроможності правильно визначити мету, завдання і об'єкти конкретного контрольно-аналітичного заходу, вміння оцінювати інформаційне забезпечення та застосовувати необхідні методичні прийоми і способи аналізу і контролю розрахунків з персоналом, а також своєчасно і в повному обсязі виконувати плани контрольно-аналітичних заходів. Від організаційної стадії проведення фінансового аналізу і контролю залежить не лише реалізація процедур технологічної стадії проведення контрольно-аналітичної роботи по розрахунках з персоналом, а також й результативність виконаної роботи, на основі якої повинні прийматись лише ефективні управлінські рішення.

3.2. Особливості методики здійснення контролю розрахунків з персоналом

У сучасній науковій літературі точиться багато дискусій щодо визначення понять «метод аналізу» та «метод контролю», відповідно за значенням яких формулюється поняття «методика аналізу» та «методика контролю». Так, наприклад, автори М.Т. Білуха і Т.В. Микитенко [79], Є.В. Мних і Н.С. Барабаш [81] вважають, що методика контролю чи аналізу – це сукупність прийомів і способів виконання конкретної роботи; М.І. Баканов, М.В. Мельник, А.Д. Шеремет [108] розглядають методику аналізу, як сукупність спеціальних прийомів і методів, що використовуються для обробки економічної інформації щодо діяльності підприємств і їх об'єднань; С.В. Бардаш [109] під методикою контролю розуміє ряд технічних прийомів, інструментів та засобів найбільш вдалого збору і обробки інформації про господарські явища і процеси, застосування яких дозволяє комплексно розв'язати завдання, поставлені перед суб'єктом контролю; І.Т. Райковська [110] визначає, що методикою аналізу є сукупність конкретних прийомів, способів та засобів, що використовуються в процесі проведення економічного аналізу в раніше визначеній послідовності їх використання для досягнення поставленої мети; А.В. Шохнех [111] вважає під методикою аналізу – сукупність прийомів і способів, що використовуються при вивченні господарських процесів. При цьому, такі автори, як Л.В. Гончар, А.Є. Рубан [53], А.С. Скакун [68] взагалі ототожнюють методику фінансового контролю з усіма 4 стадіями проведення контрольно-аналітичної роботи, що є помилковим твердженням.

Враховуючи вищенаведене, на нашу думку, якщо метод фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом вважати науково обґрунтованою системою способів, прийомів та принципів дослідження системи розрахунків з персоналом та пов'язаних з нею відносин, то методикою фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом є послідовність застосування визначених методичних

прийомів, способів та засобів обробки інформації про явища, процеси, ресурси та відносини, що пов'язані з системою розрахунків з персоналом, для досягнення поставленої мети фінансового аналізу і контролю.

Методичні прийоми і способи фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом можна об'єднати у три основні блоки – методичні прийоми і способи проведення аналізу і контролю, методичні прийоми і способи узагальнення результатів аналізу і контролю та методичні прийоми і способи реалізації результатів аналізу і контролю (рис. АЕ дод. АЕ). У межах вищенаведених блоків слід виділити три взаємопов'язані групи методичних прийомів і способів, до яких відносять: загальнонаукові методичні прийоми, спеціальні методичні прийоми і способи фінансового аналізу і контролю та методичні прийоми і способи суміжних економічних наук, які мають власні підгрупи. Зокрема, підгрупа неформалізованих методичних прийомів і способів групи спеціалізованих методичних прийомів і способів фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом відноситься до блоків проведення та узагальнення результатів аналізу і контролю, оскільки включає в себе такі прийоми, як розробка системи показників, побудова контрольно-аналітичних таблиць, документування контрольно-аналітичних процедур, експертні оцінки та прийняття рішень.

Загальнонаукові методичні прийоми, що включають в себе аналіз і синтез, індукцію і дедукцію, аналогію і порівняння, абстрагування і конкретизацію, моделювання та інші, властиві для будь-якої науки і допомагають здійснювати дослідження без числової характеристики для вивчення тих чи інших закономірностей. У фінансовому аналізі і контролі розрахунків з персоналом вони допомагають будувати твердження, які після їх опрацювання та доведення можуть сформулюватись у висновки за результатами контрольно-аналітичної роботи, а тому притаманні для першого, другого і третього блоку. Методичні прийоми і способи суміжних економічних наук використовуються у фінансовому аналізі і контролі розрахунків з персоналом переважно для обробки досліджуваної інформації шляхом використання таких прийомів і способів, які властиві статистиці, математиці, економетрії, логістиці та іншим наукам.

Спеціальні методичні прийоми і способи фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом дозволяють провести дослідження на основі застосування різноманітних показників, їх обробки, інших способів опрацювання досліджуваної інформації для отримання доказів та результатів контрольно-аналітичної роботи, а також подальшої їх реалізації. Слід зауважити, що спеціальні методичні прийоми і способи фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом мають свої особливості: по-перше, розрахунково-аналітичні, неформалізовані та методичні прийоми і способи узагальнення і реалізації результатів – це методичні прийоми і способи, які спільно використовуються у фінансовому аналізі і контролі; по-друге, фінансовому аналізу властиві власні методичні прийоми і способи, які не використовуються у фінансовому контролі, до яких належать методичні прийоми і способи ситуаційного аналізу та прогнозування, які допомагають визначити шляхи вирішення потенційних проблем чи змін показників, що впливають на розрахунки з персоналом; по-третє, фактичні методичні прийоми і способи та методичні прийоми і способи документалістики притаманні лише фінансовому контролю, але отримана інформація за результатами застосування цих методичних прийомів і способів підлягає фінансовому аналізу, що означає тісний взаємозв'язок спеціальних методичних прийомів і способів як фінансового аналізу, так і фінансового контролю розрахунків з персоналом. Авторське бачення класифікації спеціальних методичних прийомів і способів фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом наведено у таблиці АЖ додатка АЖ.

Методика проведення контрольно-аналітичної роботи по розрахунках з персоналом починається на технологічній стадії при виконанні завдань з фінансового аналізу і контролю, що сформульовані на організаційній стадії контрольно-аналітичного процесу (див. рис. АА дод. АА). Враховуючи завдання комплексного фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом, наведені у підрозділі 3.1 розділу 3 випускної кваліфікаційної роботи, першим кроком в досягненні мети контрольно-аналітичної роботи є перевірка фактичної чисельності персоналу підприємства, законності та обґрунтованості зарахування,

переведення та звільнення персоналу, відповідності їх кваліфікаційним вимогам і займаним посадам, документального оформлення їх руху за допомогою суцільного спостереження та методичних прийомів і способів документалістики. При цьому, необхідно звернути увагу: чи на весь персонал створено накази про прийняття на роботу, трудові договори, трудові книжки, договори про матеріальну відповідальність; чи є у підприємства офіційно неоформлені працівники; чи правильно оформлені документи з руху персоналу. Доцільним у такому випадку буде проведення комплексного фінансового загального і факторного аналізу наявності, складу, структури, руху та ефективності використання персоналу за допомогою розрахунку динаміки абсолютних, відносних, структурних показників та коефіцієнтів, та також аналізу причин їх зміни і коливань у встановлених межах (даний вид аналізу у ТОВ «КК «Голден Траст» розглянуто у підрозділі 2.2 розділу 2).

Надалі у розрізі кожного працівника слід визначити правильність, своєчасність, законність, повноту та санкціонованість нарахувань, утримань та виплат сум розрахунків з персоналом та загальнообов'язкових платежів шляхом застосування методичних прийомів і способів проведення аналізу і контролю до первинних документів, аналітичних і синтетичних облікових регістрів та фінансової звітності по розрахунках з персоналом. У цьому випадку детально слід перевірити: відповідність бази нарахування оплати праці обсягам виконаних робіт при відрядній формі оплати праці та фактично відпрацьованим годинам при погодинній формі оплати праці; правильність обчислення сум відпускних, розмірів компенсацій при звільненні та матеріальної допомоги; повноту та правильність нарахування виплат допомоги з тимчасової непрацездатності із врахуванням страхового стажу працівника; законності виплат нарахованих інших заохочувальних та компенсаційних платежів; правильності та повноти визначення підзвітних сум, враховуючи документальне підтвердження понесених витрат; законності та повноти іншої дебіторської заборгованості персоналу та своєчасності її погашення; встановлення правильності включення окремих виплат працівникам до собівартості продукції, робіт, послуг; законності і правильності

облікового відображення операцій з виплат працівникам та відповідність даних регістрів синтетичного й аналітичного обліку, показників облікових регістрів і бухгалтерської звітності; санкціонованості усіх операцій та правильності оформлення усіх реквізитів документів по об'єктах фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом тощо. Особливої уваги потребує перевірка простроченої дебіторської заборгованості працівників та виконання рішень, що зумовили її неповернення, а також правильності визначення суми утримань ЄСВ, ПДФО, ПДВ та військового збору, своєчасності та повноти їх перерахування.

Паралельно контрольним заходам здійснюються й аналітичні процедури по розрахунках з персоналом, які передбачають використання розрахунково-аналітичних та неформалізованих методичних прийомів і способів, а виявлені відхилення повинні фіксуватись суб'єктами контрольно-аналітичної роботи у спеціальних робочих таблицях наступного зразка (табл. 3.1).

Завдяки записам у робочих документах суб'єкти контролю зможуть швидко провести попереднє узагальнення результатів контрольно-аналітичної роботи по розрахунках з персоналом та на власний розсуд створити необхідні схеми, аналітичні таблиці, які більш детально розкривають сутність виявлених порушень.

Методика контрольно-аналітичного процесу на результативній стадії проведення фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом (див. рис. АА дод. АА) має на меті узагальнення результатів контрольно-аналітичних заходів і прийняття на їх основі управлінських рішень. За допомогою методичних прийомів і способів узагальнення і реалізації результатів аналізу і контролю (див. рис. АЕ дод. АЕ) здійснюється хронологічне і комбіноване групування і систематизація виявлених відхилень, їх оцінка у грошовому виразі та дослідження причинно-наслідкових зв'язків та їх впливу на діяльність підприємства в цілому. Надалі розробка заходів щодо усунення відхилень можлива за результатами проведених методичних прийомів і способів дослідження операцій. Так, наприклад, за допомогою побудови дерева рішень та методичних прийомів індукції та дедукції, формулюються пропозиції з удосконалення тих чи інших

аспектів роботи суб'єктів аналізу і контролю через послідовне виконання окремих заходів щодо ліквідації виявлених порушень та проблем у системі розрахунків з персоналом.

Таблиця 3.1

Робочий документ № 1
«Перевірка об'єктів фінансового аналізу і контролю
розрахунків з персоналом» у ТОВ «КК «Голден Траст»*

№ з/п	Група об'єктів перевірки	Документи, що перевіряються	Виявлені відхилення у сумах	Причини відхилень	Примітки
1.	Система оплати праці та заохочень	Табель обліку робочого часу № 32 та розрахунково-платіжна відомість № 64	Завищення суми на 637,50 грн.	Неправильне нарахування відпускних Іващенко Г.О. (працівник відділу кадрів)	Відповідальний за проведену операцію – бухгалтер Філіпчук М.А.
2.	Дебіторська заборгованість персоналу	Видатковий касовий ордер № 69, Касова книга на 2015 рік, розписка працівника Палій В.А. від 23.03.2015 р.	Відсутність 300 грн. у касі	Не повернення у касу позичених під розписку грошових коштів Палій В.А. (менеджер по розрахункам з клієнтами)	Відповідальний за проведену операцію – бухгалтер Філіпчук М.А.
3.	...	...	...	...	...

* авторська розробка

Документування результатів контрольно-аналітичних заходів є необхідним методичним прийомом результативної стадії проведення фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом, оскільки дозволяє фіксувати у джерелах інформації необхідні дані для подальшого порівняння чи зіставлення з даними минулих чи майбутніх періодів, а також приймати ефективні управлінські

рішення за результатами аналізу і контролю на підставі оформлених робочих документів.

Загалом, особливість методики результативної стадії проведення контрольно-аналітичної роботи по розрахунках з персоналом полягає у визначенні відхилень у вигляді помилок або шахрайства, встановленні винних осіб, застосуванні заходів щодо притягнення таких осіб до відповідальності і процедур по усуненню завданої шкоди підприємству, розробці профілактичних заходів щодо попередження правопорушень у розрахунках з персоналом та створенні умов, що сприяють своєчасному та оперативному виявленню правопорушень до моменту їх повної реалізації. Перелік вищезазначених контрольно-аналітичних процедур вимагає професійної компетенції від суб'єкта фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом, а відтак, і відповідальності за власні судження та результати роботи, а також опрацювання значного масиву роботи за допомогою методичних прийомів і способів дослідження операцій, за результатами застосування яких обираються найоптимальніші управлінські рішення.

Інспекційна (контролююча) стадія проведення контрольно-аналітичного процесу по розрахунках з персоналом (див. рис. АА дод. АА) передбачає контроль за виконанням та контроль й аналіз за наслідками прийнятих управлінських рішень. Такі процедури можуть реалізовуватись за допомогою моніторингу виконання прийнятих управлінських рішень та аналізу наслідків реалізованих управлінських рішень, за результатами яких керівництво підприємства приймає рішення щодо проведення повторних контрольно-аналітичних заходів по розрахунках з персоналом, що надає фінансовому аналізу і контролю безперервності у здійсненні з метою попередження виникнення потенційних відхилень.

Методика здійснення фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом, яка використовується у ТОВ «КК «Голден Траст», не відповідає охарактеризованій вище методиці. Це пов'язано з тим, що окремі контрольно-аналітичні процедури по розрахунках з персоналом, окрім запланованої

інвентаризації і оперативної документальної перевірки, не проводяться. При цьому, організаційна стадія фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом у товариства не достатньо формалізована, так як: не регламентовано організацію і методику фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом; відсутні робочі документи по контрольно-аналітичним заходам суб'єктів фінансового аналізу і контролю; у плануванні діяльності підприємства не передбачено виконання комплексних контрольно-аналітичних заходів по розрахунках з персоналом; суб'єктами фінансового аналізу і контролю не визначаються мета, завдання, об'єкти та методичні прийоми і способи контрольно-аналітичного процесу та не формуються плани проведення контрольно-аналітичної роботи по розрахунках з персоналом.

Організація і методика фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом у ТОВ «КК «Голден Траст» включає в себе:

- встановлення вимоги керівництва (у вигляді завдання) суб'єкту контрольно-аналітичної діяльності у проведенні фінансового аналізу та контролю розрахунків з персоналом за відповідний період і за «контрольними точками» — ознаками, які керівництво обирає для виконання завдання (наприклад, проведення аналізу чи контролю за показниками заборгованості, витратами по окремих елементах тощо);
- побудову аналітичних таблиць та розрахунків абсолютних і відносних показників динаміки по проведених сумах розрахунків з персоналом у розрізі місяців, кварталів, років у порівнянні з плановими показниками і показниками за попередні періоди, визначення відхилень у «контрольних точках» за результатами контролю;
- узагальнення результатів фінансового аналізу і контролю у доповідних записках суб'єктів аналітичної роботи, представлення результатів керівництву для прийняття ним управлінських рішень;
- реалізація управлінських рішень, що стосуються порушень трудової та платіжної дисципліни.

Враховуючи вищенаведене, у підприємства реалізовується технологічна та результативна стадії проведення контрольно-аналітичного процесу по розрахунках з персоналом, хоч і не в повному обсязі. Також у ТОВ «КК «Голден Траст» інспекційна стадія проведення фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом реалізується лише вищим керівництвом підприємства, а не суб'єктами контрольно-аналітичної роботи.

Позитивним у методиці фінансового контролю розрахунків з персоналом є оперативне застосування методичних прийомів і способів документалістики при обробці первинних документів до відображення їх на рахунках та у регістрах бухгалтерського обліку. Наприклад, коли оформлений первинний документ по розрахунках з персоналом у паперовому вигляді підлягає бухгалтерській обробці, він досліджується за формою і змістом: на правильність і повноту заповнення усіх реквізитів документа та підрахунку сум, зазначених у них; на відсутність некоректних записів у документі чи неправильних виправлень і помилок суб'єктами, уповноваженими на здійснення поточного контролю (в даному випадку це бухгалтер або головний бухгалтер). В електронному вигляді неправильно заповнений первинний документ може або взагалі не пройти обробку у програмі «1С: Підприємство 8.3. Бухгалтерія для України», або у робочому вікні сигналізувати про помилку і її причину, що значно полегшує оперативний контроль за первинними документами. За результатами даного оперативного контролю не створюються робочі документи, в яких фіксуються відхилення, а якщо відхилення виявляються, то одразу виправляються.

Щодо наступного фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом, то у ТОВ «КК «Голден Траст» основний акцент у даному напрямку дослідження припадає на інвентаризацію, яка планово проводиться за кредиторською і дебіторською заборгованістю та готівкових і безготівкових виплатах по розрахунках з персоналом у листопаді місяці звітного періоду (тобто раз у рік), або позапланово у випадках, передбачених чинним законодавством. В даному випадку, інвентаризація у товариства розглядається як окремий контрольно-аналітичний захід, а не спосіб фінансового контролю.

Організація та проведення інвентаризації розрахунків з персоналом на підприємстві здійснюється відповідно до облікової політики (див. дод. Н) та чинного законодавства, зокрема у відповідності до наказу Міністерства фінансів України від 02.09.2014 № 879 «Про затвердження Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань» [42]. Документація за результатами інвентаризації створюється в електронному вигляді та роздруковується для генерального директора по завершенню даного заходу. Результати інвентаризації затверджуються генеральним директором, приймаються рішення щодо усунення виявлених відхилень та здійснюється контроль за їх виконанням.

До інших планових заходів з фінансового аналізу і контролю, у тому числі й розрахунків з персоналом, відноситься зовнішній аудит, який проводиться на вимогу органу вищого керівництва – власника та генерального директора, та планові перевірки органів Державної фіскальної служби України.

Позапланові контрольно-аналітичні заходи по розрахункам з персоналом, окрім інвентаризацій у випадках, передбачених чинним законодавством, та позапланові перевірки органів Державної фіскальної служби, у підприємства відсутні.

Отже, правильна послідовність проведення методики комплексного фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом дозволяє повноцінно виконати завдання контрольно-аналітичного процесу для досягнення основної мети – формування достовірної інформаційної бази щодо правильності, повноти, своєчасності, реальності, доцільності та ефективності використання коштів, а також виявлення і усунення відхилень чи інших негативних явищ у процесі здійснення розрахунків з персоналом. При цьому, методика фінансового аналізу і контролю тісно пов'язана з її організацією: чим вища ефективність організації контрольно-аналітичного процесу, тим краща результативність методики фінансового аналізу і контролю.

3.3. Удосконалення аналізу і контролю розрахунків з персоналом на основі застосування сучасних інформаційних технологій

Якими не були б погляди науковців на сучасний стан фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом, проблеми теоретичного і прикладного характеру завжди мають місце. Це пов'язано, в першу чергу, з тим, що не існує єдиного уніфікованого світогляду на побудову універсальної системи контрольно-аналітичної роботи на підприємстві, адже на функціонування такої системи впливає широкий спектр внутрішніх та зовнішніх факторів, відповідно до яких фінансовий аналіз і контроль у суб'єкта господарювання потребує адаптації та змін.

Досліджуючи проблеми фінансового аналізу і контролю, викладені авторами джерел [53, 60, 61, 65-66, 76, 82-86, 89, 94, 98, 101, 107-116], можна визначити наступні основні недоліки і проблеми у процесі запровадження теоретичних аспектів організації і методики контрольно-аналітичної роботи по розрахунках з персоналом у практичну діяльність господарюючих суб'єктів, а також визначити можливі шляхи їх вирішення (табл. А3 дод. А3).

Проблеми та недоліки фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом, визначені у таблиці А3 додатка А3, не є вичерпними. Вони можуть доповнюватись з урахуванням впливів різних факторів на систему розрахунків з персоналом окремого досліджуваного підприємства чи групи підприємств. При цьому, така таблиця може використовуватись і суб'єктами контрольно-аналітичної роботи на результативній стадії фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом, як робочий документ для узагальнення, обговорення та реалізації результатів контрольно-аналітичних заходів.

Вирішення тих чи інших проблем організації і методики фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом дозволяє удосконалювати окремі аспекти контрольно-аналітичного процесу та підвищити його ефективність. Зокрема, удосконалення фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом в умовах сучасного розвитку ринкового середовища зміщує свій

акцент у сферу використання інформаційних технологій, які, по-перше, скорочують час на виконання контрольно-аналітичних процедур; по-друге, спрощують порядок та підвищують ефективність організації і методики проведення фінансового аналізу і контролю; по-третє, дозволяють вчасно сигналізувати про виявлені помилки у системах обліку, аналізу і контролю у суб'єкта господарювання на основі їх часткової або повної автоматизації.

Як зазначає професор С.В. Івахненко, використання комп'ютерів, як технічних засобів для автоматизації контрольно-аналітичного процесу, навіть без використання спеціалізованого програмного забезпечення та комп'ютерних методів аналізу і контролю може включати такі види робіт:

- виконання нескладних розрахунків, друк типових форм робочих документів, анкет, тестів тощо;
- використання нормативно-правової довідкової бази в електронному вигляді;
- виконання запитів до електронної бази даних, сформованої в обліковій системі;
- перевірка окремих розрахунків, виконуваних на різних ділянках обліку;
- формування реєстрів бухгалтерського обліку й управлінської звітності з використанням електронної бази даних;
- проведення комплексного аналізу економічного суб'єкта [117, с. 397].

Більшість суб'єктів контрольно-аналітичної діяльності використовують засоби автоматизованої обробки даних лише для оформлення робочих документів та опрацювання досліджуваних джерел інформації по об'єктах фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом для поточного виконання завдань. Інші суб'єкти контрольно-аналітичної роботи здійснюють спроби автоматизувати внутрішній аналіз і контроль, в тому числі й розрахунків з персоналом. Вони самостійно розробляють програмні продукти або модулі на платформах існуючих автоматизованих інформаційних систем, які використовуються для полегшення розрахунків фінансового аналізу та для проведення перевірок деяких ділянок бухгалтерського обліку.

Аналіз літературних джерел [85, 113-121] дозволяє зробити висновок, що на сьогоднішній день не створено такого програмного забезпечення, яке дозволяє повністю автоматизувати контрольно-аналітичну діяльність на підприємстві, а лише частково дозволяє виконувати аналіз і контроль розрахунків з персоналом. При цьому, на ринку інформаційних технологій існують програмні продукти, що дозволяють автоматизувати бухгалтерський облік, економічний аналіз та аудит на підприємстві, як окремі процеси. Здійснюється це за допомогою програмних продуктів або відокремлених модулів з аналізу та аудиту, створених на платформі загальновідомих облікових інформаційних систем «1С», «Парус», «Галактика» тощо, за допомогою яких можна проаналізувати й проконтролювати значення вхідної досліджуваної інформації. Проте, окремих програмних продуктів чи модулів з контролю фінансово-господарської діяльності на ринку досі не існує. Деякі контрольні процедури, які притаманні і фінансово-господарському контролю і аудиту реалізовані у програмних продуктах з проведення аудиту.

Враховуючи, що у ТОВ «КК «Голден Траст» щороку проводиться ініціативний аудит, то доцільним буде розглянути програмні продукти відповідного зовнішнього контрольного заходу.

Загалом, С.В. Івахненко пояснює автоматизацію аудиту наступним чином: «автоматизація аудиторської діяльності можлива, тому що в бухгалтерському обліку застосовують регламентовані правила перетворення інформації (підсумування, відображення одних множин в інші, дії з таблицями). Арифметичні формули використовують при розрахунках сальдо, оборотів по рахунках, платежів до бюджету, показників фінансово-господарської діяльності економічного суб'єкта. Прикладом відображення множини господарських операцій в множину бухгалтерських записів може слугувати будь-який довідник бухгалтерських записів (проводок). Застосування і використання робочих таблиць, класифікаторів і роботу з ними можна проілюструвати описом взаємної відповідності показників різних форм звітності, а також довідником-класифікатором допустимих бухгалтерських проводок» [117, с. 397-398].

Прикладом програм по автоматизації аудиту, як комплексного контрольно-аналітичного заходу, є: «ЭкспрессАудит: ПРОФ 3.0», «AuditXP. Комплекс Аудит ver.2009», «Audit Expert», «Pervasive Audit Master 6.3 20 USER SERVER», «Abacus Professional», «Audit System/2», «ITaudit: Аудитор v 2.0», «Vector 6», «My Client» та інші [117, с. 405-406; 118, с. 583-585]. Дані програмні продукти використовуються на всіх стадіях аудиту – під час планування, здійснення, документування аудиторської перевірки та оформлення аудиторського висновку, – та дозволяють: розробити загальний план та програму аудиту; розподіляти об'єкти аудиту за виконавцями; створювати робочу документацію аудиту; збирати, систематизувати й обробляти результати аудиторської перевірки; формувати звітну документацію за результатами аудиту; зберігати результати аудиторських перевірок; вивчати та оцінювати системи бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю економічних суб'єктів, що перевіряються; організувати внутрішній контроль якості аудиту тощо.

Окремою науковою розробкою по автоматизації аудиту стали досягнення українських вчених. Зокрема, у 2009 році був представлений програмний комплекс «Івахненко & Катеньов Аудит». Розроблений підхід передбачає такі методи дослідження файлів баз даних клієнта, які базуються в основному на автоматизованому аналізі проводок клієнта, взятих з його бухгалтерської програми. Програмний комплекс містить ряд запитів щодо облікової бази даних, які дозволяють швидко провести «експрес-аудит» – попередній огляд інформації в автоматичному режимі, який дозволяє виявити багато проблемних місць та значно прискорити процес знайомства аудитора з особливостями обліку та внутрішнього контролю клієнта. Наприклад, якщо говорити про перевірки, які є універсальними для бухгалтерії будь-якого підприємства, наведемо наступні:

- перевірка технічної цілісності облікової бази даних та винайдення і виправлення помилок, знайдених на цьому етапі;
- формування підсумкової статистики з облікових параметрів бази електронних обліково-фінансових даних клієнта;

- перевірка рахунків з робочого плану рахунків згідно Наказу Міністерства фінансів України від 30 листопада 1999 року № 291;
- перевірка коректності бухгалтерських проводок згідно Інструкції до Плану рахунків (Наказ № 291); аналіз масиву бухгалтерських проводок на цілісність, повтори, пропуски;
- запити щодо статистики та повторюваності бухгалтерських операцій за їхніми параметрами та реквізитами. [85, с. 535-536].

Серед аналітичних програмних продуктів слід виділити програмні продукти фірми ІНЕК («ІНЕК-АФСП», «ІНЕК-АДЛ», «ІНЕК-аналітик», «ІНЕК-інвестор»), консалтингової компанії Expert Systems («Audit expert», «Project expert» та CRM-системи «Sales Expert» і «Quick Sales»), компанії «Інтелект-Сервіс» («БЕСТ-Ф», «БЕСТ-Аналіз», «БЕСТ-Маркетинг»), корпорації Галактика (модуль «Фінансовий аналіз») [119, с. 19-21]. Вони орієнтовані на аналіз фінансового стану підприємства, вироблення стратегічних і тактичних рішень управління підприємством. Програми аналізу дають змогу виконати перевірку фінансової, податкової та іншої звітності завдяки закладеному в них механізму звірки взаємозалежних показників. Вони забезпечують проведення фінансового аналізу за різними методиками і розраховують велику кількість економічних показників, дозволяють скласти й аналізувати бізнес-плани.

Враховуючи, що більшість програмних продуктів з обліку, аналізу, контролю та аудиту діяльності підприємства є комерційними, а деякі досить дорогими (від 1000 дол. США за ліцензію), то використання їх у більшості підприємств (зокрема і у ТОВ «КК «Голден Траст») є не тільки витратомісткою процедурою, а й потребує спеціалістів для правильного використання такого програмного продукту. Тому, одним із найпоширеніших, найпростіших і найдешевших програмних продуктів, який може використовуватись будь-якою особою на підприємстві або зовнішніми користувачами інформації підприємства, є використання комплексу аналітичних таблиць Microsoft Office Excel (MS Excel). Даний програмний продукт для роботи з електронними таблицями, створений корпорацією Microsoft для операційних систем Windows і Mac OS, та надає

можливості економіко-статистичних розрахунків, використання графічних інструментів, аналізу і контролю даних, виконання трудомістких обчислень. MS Excel спрощує одержання та аналіз ділової інформації, що зберігається на персональному комп'ютері, у локальній мережі і на сайтах Інтернету.

Основними перевагами Microsoft Office Excel, поряд з іншими програмними продуктами, є:

- ✓ імпорт зовнішніх даних із текстових документів, з web-документів, з MS Word та MS Access;
- ✓ формування великих масивів інформації (баз даних);
- ✓ швидкий пошук та здійснення підрахунків на основі групувань за допомогою реалізованого механізму автофільтрації;
- ✓ перевірка даних та їх консолідація;
- ✓ проведення аналізу з урахуванням можливих варіантів розвитку ситуацій;
- ✓ групування даних і виведення проміжних результатів;
- ✓ проведення розрахунків на основі фінансових, математичних, статистичних, аналітичних формул;
- ✓ проведення обробки даних за допомогою вбудованого Пакета аналізу, який містить інструменти для аналізу наукових та фінансових даних [119, с. 22];
- ✓ адаптивність до постійних змін в організації і методиці проведення аналізу, контролю, аудиту;
- ✓ можливість ведення робочих документів з аналізу, контролю та аудиту;
- ✓ адаптивність до будь-якого комп'ютерного забезпечення;
- ✓ не потребує додаткових витрат на впровадження, експлуатацію чи спеціальних знань у сфері програмування.

Загалом, програмне забезпечення надає такі можливості у фінансовому аналізі і контролі розрахунків з персоналом підприємств сфери послуг: розрахувати собівартість наданих послуг (виконаних робіт) на основі різних систем оплати праці, вести облік наданих послуг (виконаних робіт) та часу на їх надання (проведення) і формувати суми розрахунків з персоналом, враховуючи чинне законодавство; здійснювати аналіз і контроль за системою оплати праці та

заохочень, а також дебіторською заборгованістю персоналу; формувати довідники, тексти і форми первинних документів, облікових реєстрів, звітності по розрахунках з персоналом та робочих і звітних документів по їх аналізу і контролю; вести докладні довідники видів послуг (робіт) підприємства, його структурних підрозділів, годинних ставок персоналу, його чисельності за складом і видом та багато інших функціональних можливостей.

Удосконалення фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом підприємств сфери послуг починається з удосконалення організації і методики контрольно-аналітичної роботи по розрахунках з персоналом у ТОВ «КК «Голден Траст». Досліджуючи контрольно-аналітичну діяльність підприємства у 2 та 3 розділі випускної кваліфікаційної роботи, можна визначити наступні основні її проблеми та недоліки:

- 1) відсутнє достатнє інформаційне забезпечення фінансового аналізу та контролю розрахунків з персоналом, зокрема відсутня робоча документація контрольно-аналітичної роботи;
- 2) система внутрішнього контролю має оцінку нижчу за середню, є неефективною і не виконує превентивної функції;
- 3) організаційна стадія проведення фінансового аналізу і контролю взагалі відсутня, що свідчить про неефективну організацію контрольно-аналітичного процесу в цілому;
- 4) єдиним комплексним заходом з фінансового аналізу і контролю на підприємстві є зовнішній ініціативний аудит, що проводиться незалежним аудитором раз у рік;
- 5) методика проведення внутрішнього фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом немає чіткої регламентації процедур на технологічній, результативній та інспекційній стадіях проведення, оскільки контрольно-аналітична робота здійснюється лише на вимогу керівництва, облікової політики підприємства і чинного законодавства та виключно по дебіторській і кредиторській заборгованості персоналу у вигляді

інвентаризації, оперативної документальної перевірки та фінансового аналізу окремих операцій по розрахунках з персоналом, як окремі заходи;

б) відсутні спроби оптимізації системи розрахунків з персоналом.

Для усунення виявлених проблем та недоліків організації і методики фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом пропонується реалізація наступних заходів.

З урахуванням неможливості понесення значних витрат товариством (у зв'язку зі збитковістю фінансово-господарської діяльності), пропонується розробити власними силами із залученням юрисконсульта підприємства та персоналу фінансової дирекції уніфікованих форм робочої документації контрольно-аналітичної роботи по розрахунках з персоналом, яка повинна охопити головним чином:

- розробку Положення про проведення контрольно-аналітичної роботи на підприємстві, яке визначатиме: основні засади проведення фінансового аналізу і контролю по різних ділянках фінансово-господарської діяльності підприємства, у тому числі й по групах об'єктів розрахунків з персоналом, наведених на рисунку 3.1.2 підрозділу 3.1 розділу 3, враховуючи наведені пропозиції по організації та методиці розрахунків з персоналом у підрозділах 3.1 та 3.2 розділу 3 випускної кваліфікаційної роботи; суб'єктів контрольно-аналітичної діяльності та розподіл їх обов'язків;
- використання таблиць та макетів робочих документів, розроблених у додатках АБ-АД, АЗ та у таблиці 3.1 підрозділу 3.2 розділу 3 випускної кваліфікаційної роботи, у процесі фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом, а також періодичного тестування системи внутрішнього контролю за допомогою тестів, наведених у таблицях Я.1-Я.3 додатка Я.

Для підвищення ефективності системи внутрішнього контролю ТОВ «КК «Голден Траст» необхідно запровадити правильну і повноцінну організацію і методику фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом, яка охарактеризована у підрозділах 3.1 та 3.2 розділу 3 даної випускної

кваліфікаційної роботи. Зокрема, контрольно-аналітичні процедури по розрахунках з персоналом краще проводити не лише планово, а й позапланово, комплексно і вибірково, з використанням сучасних програмних продуктів, які є доступними для підприємства (наприклад, MS Excel, модуль аналізу в програмі «1С: Підприємство»), а також необхідністю плануванням контрольно-аналітичних заходів.

Не менш важливим кроком в удосконаленні фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом є оптимізація системи розрахунків з персоналом, як прийняття управлінського рішення за результатами проведеного фінансового аналізу у підрозділі 2.2 розділу 2. Оптимізація системи розрахунків з персоналом у ТОВ «КК «Голден Траст» зумовлена тим, що податкове навантаження на систему розрахунків з персоналом становить близько 30 % від загальної суми таких розрахунків, і передбачає необхідність перегляду трудової і платіжної політики на підприємстві з метою заохочення працівників в отриманні більшої грошової винагороди за результати власної роботи. У даному випадку пропонується наступний комплекс заходів.

По-перше, необхідно розглянути можливість застосування податкових знижок та податкових соціальних пільг на певну категорію персоналу, визначені ст. 166 та ст. 169 Податкового кодексу України [18]. Якщо на підприємстві існують умови, за якими можливе застосування таких знижок і пільг, слід поінформувати про це відповідні категорії персоналу для оформлення необхідних документів на їх застосування, а також розрахувати економію грошових коштів, які спрямовуватимуться на збільшення заробітної плати персоналу.

По-друге, слід провести дослідження щодо необхідності реформування системи оплати праці та заохочень у ТОВ «КК «Голден Траст». Для цього слід провести тематичний (вибірковий) фінансовий аналіз системи оплати праці та заохочень за допомогою використання розрахунково-аналітичних, неформалізованих методичних прийомів і способів та методичних прийомів і способів дослідження операцій. За допомогою останніх методичних прийомів і способів можна визначити усі можливі варіанти побудови і обрання найбільш

ефективної системи оплати праці та заохочень. Наприклад, для встановлення зв'язку між фактично виконаною роботою і заробітком окремого працівника до однієї категорії персоналу (наприклад, для експедиторів відділу продаж ТОВ «КК «Голден Траст») слід встановити відрядну форму оплати праці, а для іншої категорії персоналу (наприклад, для адміністрації ТОВ «КК «Голден Траст») залишити погодинну форму оплати праці. При цьому, слід детально проаналізувати і розрахувати можливу економію грошових виплат персоналу для кожної форми і кожного виду системи оплати праці та заохочень в усіх можливих їх комбінаціях.

По-третє, необхідно переглянути у ТОВ «КК «Голден Траст» політику дебіторської заборгованості. Так, наприклад, рекомендується створювати забезпечення на дебіторську заборгованість працівника, що перевищує 1 тис. грн. з метою контролю над її погашенням, а у правилах внутрішнього трудового розпорядку передбачити стягнення із заробітної плати працівника сум неповернутих вчасно грошових коштів у розмірі 10-15 % від місячного заробітку щоразу при виплаті заробітної плати до повернення повної простроченої суми дебіторської заборгованості.

Отже, ефективність організації і методики фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом залежить від правильності вирішення проблем та недоліків, виявлених під час контрольно-аналітичного процесу, та заходів щодо удосконалення тих чи інших процедур. В умовах сучасного розвитку ринкових відносин удосконалення фінансового аналізу і контролю потребує автоматизації контрольно-аналітичної роботи, що не лише скорочує час на виконання процедур з аналізу і контролю, а й дозволяє оперативно попереджувати виникнення потенційних відхилень у системі розрахунків з персоналом.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

За результатами дослідження організації і методики фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом та шляхів їх удосконалення сформульовано ряд наступних висновків.

1. Від ефективної організації фінансового аналізу і контролю залежить правильність проведення контрольно-аналітичних процедур по розрахунках з персоналом, що, в свою чергу, впливає на оперативність формування достовірної інформаційної бази щодо повноти, своєчасності, реальності, доцільності та ефективності використання грошових коштів на оплату праці персоналу та погашення ним дебіторської заборгованості, а також виявлення і усунення відхилень чи інших негативних явищ у процесі здійснення розрахунків з персоналом. Важливу роль в ефективній організації контрольно-аналітичного процесу відіграє висококваліфікований, професійний та компетентний персонал, що виступає суб'єктом фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом.

Планування контрольно-аналітичної роботи по розрахунках з персоналом складає основу для проведення фінансового аналізу і контролю, оскільки задає так звані «вхідні параметри» для визначення виду, обсягу, мети, завдань та об'єктів контрольно-аналітичної роботи. При цьому, за дослідженням сучасних літературних джерел, найбільш повним за змістовою сутністю та ефективним з боку організації фінансового аналізу і контролю є поділ контрольно-аналітичного процесу розрахунків з персоналом на 4 основні стадії – організаційну, технологічну, результативну та інспекційну, – кожній з яких притаманні власні процедури аналізу і контролю.

2. Методика контрольно-аналітичного процесу по розрахунках з персоналом передбачає послідовність застосування елементів визначеного методичного інструментарію – системи методичних прийомів і способів – для досягнення поставленої мети фінансового аналізу і контролю. Оскільки у наукових дослідженнях на сьогоднішній день відсутні єдині підходи до визначення складу

методичного інструментарію контрольно-аналітичного процесу, тому нами запропонована власна інтерпретація класифікованої системи методичних прийомів і способів, які використовуються у межах проведення фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом.

Методика контрольно-аналітичного процесу розрахунків з персоналом реалізовується на технологічній, результативній та інспекційній стадіях проведення фінансового аналізу і контролю та має пряму залежність від ефективності організації контрольно-аналітичної роботи в цілому.

3. Визначення загальних та локальних проблем і недоліків фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом дозволяє працювати над шляхами їх вирішення з метою подальшого удосконалення тих чи інших аспектів контрольно-аналітичної роботи. Удосконалення фінансового аналізу і контролю не можливе без прагнення до повної автоматизації усіх процесів у діяльності підприємства, у тому числі й контрольно-аналітичних, які б не дозволяли виникати помилкам у фінансово-господарській діяльності підприємства та зменшували обсяг і час проведення фінансового аналізу і контролю.

Широкий спектр варіантів програмних продуктів з автоматизації обліку, аналізу і аудиту на сьогоднішній день дозволяє виконання багатьох функціональних задач з обробки досліджуваного інформаційного забезпечення про явища, процеси, ресурси та відносини, що пов'язані з розрахунками з персоналом на всіх стадіях контрольно-аналітичного процесу. Проте, слід зазначити, що внаслідок постійного використання сучасних інформаційних технологій постає необхідність визначення програмних продуктів та автоматизованих інформаційних систем не лише як інструментів, що використовуються для досягнення цілей фінансового аналізу і контролю, а й як об'єктів фінансового аналізу і контролю, що потребують спеціальних знань від суб'єктів контрольно-аналітичного процесу.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У випускній кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано вирішення наукового завдання, яке полягає в удосконаленні теоретичних, організаційних та методичних положень фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом на підприємствах сфери послуг України. За результатами дослідження сформульовано ряд висновків і пропозицій науково-теоретичного і практичного характеру відповідно до поставленої мети.

1. На основі детального дослідження нормативних документів, праць вітчизняних та зарубіжних вчених встановлено відсутність тлумачення поняття «розрахунки з персоналом». Запропоновано власне визначення категорії «розрахунки з персоналом» – це система взаємовідносин грошової або негрошової форми між роботодавцем і його особовим складом працівників щодо виконуваної ними роботи та зобов'язаннями, що виникають у сфері трудових відносин, на засадах чинного законодавства.

За результатами аналізу трудових відносин, запропоновано власну систематизацію розрахунків з персоналом, що мають розгалужену систему складових, основними елементами якої є система оплати праці та заохочень, а також дебіторська заборгованість персоналу.

На основі проведених досліджень систематизовано класифікацію розрахунків з персоналом шляхом виокремлення класифікаційних ознак, притаманних як категорії «персонал», так і категорії «розрахунки», що може бути використано для групування контрольної-аналітичної інформації щодо системи розрахунків з персоналом в цілому.

2. Дослідження нормативно-правового забезпечення фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом показало, що воно потребує значного удосконалення, оскільки має суперечності та невідповідності європейським стандартам, а отже, повноцінно не забезпечує основу для функціонування розрахунків з персоналом в умовах ринкових відносин.

Провівши аналіз останніх публікацій та літературних джерел, можна зробити висновок, що у науковій спільноті не існує єдиної думки щодо фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом як системи в цілому, крім того – не існує ні поняття, ні методики аналізу та контролю розрахунків з персоналом, а лише деякі аспекти щодо окремих їх елементів, що спрямовує необхідність подальших досліджень.

3. За відсутності єдиного підходу до визначення парадигми фінансового аналізу і контролю та її основних елементів, побудовано і розкрито власне бачення парадигми фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом, що складається з наступних основних елементів у вигляді шістьох взаємопов'язаних блоків: сутність поняття «фінансовий аналіз і контроль розрахунків з персоналом», його мета та завдання; принципи та функції; класифікаційні моделі – об'єктів і суб'єктів; форм і видів; інформаційного та організаційно-методичного забезпечення. Оскільки фінансовий аналіз і контроль розрахунків з персоналом можна розглядати з різних позицій, то в умовах проведення даного дослідження сутність елементів парадигми розкрита, розглядаючи контрольно-аналітичну роботу як функцію системи управління суб'єкта господарювання.

4. Інформаційне забезпечення системи управління ТОВ «КК «Голден Траст» було досліджено на основі власної систематизованої класифікаційної моделі інформаційного забезпечення фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом у розрізі елементів зовнішньої та внутрішньої інформації. Результати дослідження показали, що інформаційне забезпечення системи управління підприємства для виконання контрольно-аналітичної роботи по розрахунках з персоналом потребує удосконалення у частині розробки робочої документації, а також кількісної та якісної оцінки інформації для забезпечення комплексного проведення фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом.

5. На основі аналізу процесу розрахунків з персоналом побудовано систему показників, які використовуються у фінансовому аналізі і контролі, до якої включають: показники структури, руху та ефективності використання персоналу; показники структури, руху та ефективності використання системи розрахунків з

персоналом та податкового навантаження на неї; показники наявності та структури контрольних заходів по розрахунках з персоналом. Відповідно до зазначених показників, проведено комплексний фінансовий аналіз розрахунків з персоналом у ТОВ «КК «Голден Траст» за 2013-2017 роки.

6. Внутрішній контроль дозволяє визначити фактичний стан справ підприємства, встановити відхилення від нормативних значень діяльності чи нецільового використання активів і майна підприємства та їх причини, усунути виявлені порушення, а також знайти невикористані резерви та нові можливості для підвищення рейтингу підприємства у конкурентному ринковому середовищі, тому від організації внутрішнього контролю на підприємстві та правильності його проведення залежить ефективність функціонування економічного суб'єкта в цілому. Запропоновано оцінювати стан організації внутрішнього контролю розрахунків з персоналом за допомогою використання розроблених тестів контролю та критеріїв оцінки.

Результати оцінки стану організації системи внутрішнього контролю розрахунків з персоналом ТОВ «КК «Голден Траст» показало оцінку нижче за середню, що означає неспроможність побудованої системи внутрішнього контролю виконувати контрольні задачі, які перед нею поставлені, що, у свою чергу, свідчить про необхідність її удосконалення або зміни.

7. За результатами проведеного дослідження можна дійти висновку, що планування контрольно-аналітичної роботи по розрахунках з персоналом складає основу для проведення фінансового аналізу і контролю, оскільки задає так звані «вхідні параметри» для визначення виду, обсягу, мети, завдань та об'єктів контрольно-аналітичної роботи. При цьому, найбільш повним за змістовою сутністю та ефективним з боку організації фінансового аналізу і контролю є поділ контрольно-аналітичного процесу розрахунків з персоналом на 4 основні стадії – організаційну, технологічну, результативну та інспекційну, – кожній з яких притаманні власні процедури аналізу і контролю.

Для підвищення ефективності організації фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом ТОВ «КК «Голден Траст» розроблено робочі документи по плануванню і проведенню контрольної-аналітичної роботи.

8. Аналіз особливостей методики фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом на технологічній, результативній та інспекційній стадіях контрольної-аналітичного процесу дозволив побудувати власну класифікаційну систему методичних прийомів і способів, правильне використання яких забезпечує ефективність проведення аналітичних і контрольних процедур.

9. Пропозиції по удосконаленню фінансового аналізу і контролю розрахунків з персоналом розроблено на основі визначення загальних та локальних проблем і недоліків організації і методики контрольної-аналітичних роботи на підприємствах сфери послуг України, у тому числі й у ТОВ «КК «Голден Траст». Згідно з проведеними дослідженнями, на ринку існує чимала пропозиція програмних продуктів по автоматизації цілого комплексу задач з обліку, аналізу і аудиту на всіх етапах їх здійснення, що дозволяє зменшити час на проведення відповідних процедур за допомогою обробки великого масиву інформації, збільшити вибірку генеральної сукупності при застосуванні вибіркового способу перевірки, більш точно провести громіздкі розрахунки в аналітичному процесі, сформулювати необхідні документи для висновків, а відтак, й підвищити ефективність організації і методики контрольної-аналітичного процесу. Тому, необхідність автоматизації контролю, як системи в цілому, є очевидною і потребує розробки власних програмних продуктів, яких досі не представлено на ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Крушельницька О.В. Управління персоналом : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Кондор, 2009. – 308 с.
2. Тлумачний словник економіста / С.М. Гончаров, Н.Б. Кушнір ; за ред. проф. С.М. Гончарова. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 264 с.
3. Економічний словник / Й.С. Завадський, Т.В. Осовська, О.О. Юшкевич. – К. : Кондор, 2006. – 356 с.
4. Іванілов О.С. Економіка підприємства : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / О.С. Іванілов ; Харківський держ. тех. ун-т будів. та архітектури. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.
5. Якубів Р.Д. Класифікація персоналу підприємства: управлінський підхід / Р.Д. Якубів // Інноваційна економіка. № 3. – 2014. – С. 131-136.
6. Міхляєв М.О. Основні проблеми використання виробничого персоналу та шляхи їх вирішення засобами мотивації / М.О. Міхляєв // Економіка: реалії часу. № 2 (7). – 2013. – С. 118-125.
7. Словник фінансово-правових термінів / за заг. ред. д.ю.н., проф. Л.К. Воронової. – 2-ге вид., перероб. і доповн. – К. : Алерта, 2011. – 558 с.
8. Непочатенко О.О. Фінанси підприємств : підручник / О.О. Непочатенко, Н.Ю. Мельничук. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 504 с.
9. Чацкіс Ю.Д. Організація бухгалтерського обліку : навч. посіб. / Ю.Д. Чацкіс, Е.С. Гейер, О.А. Наумчук, І.О. Власов. – Д. : ДонНУЕТ, 2010. – 471 с.
10. Бурак І.О. Розрахунки між діловими партнерами: форми та класифікація / І.О. Бурак // Культура народів Причорномор'я. № 234. – 2012. – С. 20-25.
11. Садовська І.Б. Бухгалтерський облік : навч. посіб. / І.Б. Садовська, Т.В. Божидарнік, К.Є. Нагірська. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 688 с.
12. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (ред. станом на 01.01.2017).

13. Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку та Інструкції про його застосування : Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291 (ред. станом на 05.01.2018).
14. Прасол В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання / В.М. Прасол; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва. ім. О.М. Бекетова. – 2-ге вид. доп. та перероб. – Х. : ХНУМГ, 2014. – 307 с.
15. Інструкція зі статистики заробітної плати : Наказ Державного комітету статистики України від 13.04.2004 № 5.
16. Должанський А.М., Когутич А.М. Теоретичні аспекти і класифікація дебіторської заборгованості / А.М. Должанський, А.М. Когутич // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 24.2. – С. 222-227.
17. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (ред. станом на 11.10.2018).
18. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI (ред. станом на 04.10.2018).
19. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV (ред. станом на 16.11.2018).
20. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР (ред. станом на 11.10.2018).
21. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV (ред. станом на 31.08.2018).
22. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV (ред. станом на 11.10.2018).
23. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533-III (ред. станом на 31.08.2018).
24. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI (ред. станом на 15.08.2018).

25. Про індексацію грошових доходів населення : Закон України від 03.07.1991 № 1282- XII (ред. станом на 11.10.2017).
26. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII (ред. станом на 01.01.2015).
27. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII (ред. станом на 20.01.2018).
28. Про платіжні системи та переказ коштів в Україні : Закон України від 05.04.2001 № 2346-III (ред. станом на 19.04.2014).
29. Про порядок здійснення розрахунків в іноземній валюті : Закон України від 23.09.1994 № 185/94-ВР (ред. станом на 03.01.2017).
30. Про систему валютного регулювання та валютного контролю : Декрет Кабінету Міністрів України від 19.02.1993 № 15-93 (ред. станом на 11.08.2013).
31. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100 (ред. станом на 07.08.2015).
32. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078 (ред. станом на 15.03.2018).
33. Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням : Постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 № 1266 (ред. станом на 04.07.2015).
34. Про трудові книжки працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.04.1993 № 301 (ред. станом на 24.07.2018).
35. Про затвердження Правил використання готівкової іноземної валюти на території України та внесення змін до деяких нормативно-правових актів Національного банку України : Постанова Національного банку України від 30.05.2007 № 200 (ред. станом на 27.06.2012).

36. Про здійснення операцій з використанням електронних платіжних засобів : Постанова Національного банку України від 09.09.2016 № 705.
37. Про затвердження Інструкції про безготівкові розрахунки в Україні в національній валюті : Постанова Національного банку України від 21.01.2014 № 22 (ред. станом на 20.04.2018).
38. Про затвердження Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон : Наказ Міністерства фінансів України від 13.03.1998 № 59 (ред. станом на 15.09.2017).
39. Про затвердження Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку : Наказ Міністерства фінансів України від 24.05.1995 № 88 (ред. станом на 03.08.2018).
40. Про затвердження Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань : Наказ Міністерства фінансів України від 02.09.2014 № 879 (ред. станом на 18.11.2016).
41. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» : Наказ Міністерства фінансів України від 02.07.2013 № 73 (ред. станом на 03.08.2018).
42. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 2 «Консолідована фінансова звітність» : Наказ Міністерства фінансів України від 03.08.2018 № 628.
43. Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 10 «Дебіторська заборгованість» : Наказ Міністерства фінансів України від 08.10.1999 № 237 (ред. станом на 09.08.2013).
44. Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 21 «Вплив змін валютних курсів» : Наказ Міністерства фінансів України від 10.08.2000 № 193 (ред. станом на 19.08.2014).
45. Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601 (ред. станом на 10.01.2012).

46. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників : Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 № 58 (ред. станом на 27.07.2018).
47. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР (тлумачення від 30.09.2016).
48. Бойченко Н.В., Наумова Т.А., Нестеренко І.В. Методичні аспекти внутрішнього контролю дебіторської заборгованості торговельних підприємств / Т.А. Наумова, Н.В. Бойченко, І.В. Нестеренко // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. Вип. 1 (1). – 2013. – С. 39-46.
49. Гнатенко Є.П., Прокопенко Т.Ю. Правова база обліку та аналізу дебіторської заборгованості / Є.П. Гнатенко, Т.Ю. Прокопенко // Молодий вчений. № 10 (13). – 2014. – С. 119-122.
50. Гомаз І.О. Організація і методика здійснення контролю дебіторської заборгованості / І.О. Гомаз // Управління розвитком. № 11. – 2013. – С. 151-153.
51. Гончар Л.В., Рубан А.Є. Організація внутрішньогосподарського контролю операцій з оплати праці та шляхи його удосконалення. / Л.В. Гончар, А.Є. Рубан // Вісник ЖДТУ. – 2010. – № 3 (53). – С. 59-61.
52. Гуцаленко Л.В., Слободянюк І.О. Контроль дебіторської заборгованості в управлінні підприємством / Л.В. Гуцаленко, І.О. Слободянюк // Збірник наукових праць ВНАУ. № 1 (56). – Т.3. – 2012. – С. 154-159.
53. Даценко Г.В., Пшенична Г.В. Методика контролю розрахунків з оплати праці / Г.В. Даценко, Г.В. Пшенична // Соціально-економічні проблеми сучасності та концепція сталого розвитку в Україні та світі : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпропетровськ, 28-29 березня 2014 р.). – У 3-х частинах. – Дніпропетровськ: НО «Перспектива», 2014. – Ч. 3. – С. 63-66.

54. Добровольська О.В. Сучасна система організації контролю за дебіторською заборгованістю підприємств / О.В. Добровольська // Вісник Запорізького національного університету. – 2010. – № 1. – С. 5-11.
55. Кашенко О.І. Облік та контроль дебіторської заборгованості як складової системи грошових розрахунків підприємства / О.І. Кашенко // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. – 2011. – № 130. – С. 54-56.
56. Крицька А.М. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці / А.М. Крицька // Економіка і управління: виклики та перспективи: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції 4-5 лютого 2013 р. – Дніпропетровськ: Герда. – С. 343-345.
57. Мельянова Л.В., Приємницька Є.С. Особливості розрахунків з оплати праці в бюджетних установах / Л.В. Мельянова, Є.С. Приємницька // Економічні науки. Серія «Облік і фінанси». Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. Випуск 10 (37). – Ч. 4. – Луцьк, 2013. – С. 152-155.
58. Москалюк Г.О. Облік та контроль дебіторської заборгованості: існуючі проблеми та шляхи їх вирішення / Г.О. Москалюк // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2012. – № 721. – С. 173-175.
59. Москалюк Г.О. Система внутрішнього контролю дебіторської та кредиторської заборгованості: напрямки удосконалення і розвитку / Г.О. Москалюк // Ефективна економіка. № 4. – 2013. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1899>.
60. Овсюк Н.В. Організаційно-економічні основи побудови внутрішнього контролю витрат на оплату праці / Н.В. Овсюк // Проблеми економіки. № 2. – 2014. – С. 249-254.
61. Петрицька О.С. Організаційні аспекти контролю розрахунків з оплати праці в бюджетних установах / О.С. Петрицька // Економіка. Управління. Інновації. Випуск № 2 (12). – 2014. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui_2014_2_47.pdf

62. Побережець О.В., Свінарьова Г.Б., Чебан Н.В. Система контролю дебіторської заборгованості на торговельному підприємстві / О.В. Побережець, Г.Б. Свінарьова, Н.В. Чебан // Економіка: реалії часу. № 4 (14). – 2014. – С. 94-98.
63. Саух І.В. Внутрішній контроль затрат на оплату праці: організаційний підхід / І.В. Саух // Вісник ЖДТУ. – 2011. – № 3 (57). – С. 146-151.
64. Саух І.В. Методика перевірки операцій з оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків / І.В. Саух // Міжнародний збірник наукових праць. Випуск 2 (20). – 2011. – С. 428-433.
65. Саух І.В. Документальне забезпечення розрахунків з оплати праці // І.В. Саух / Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Випуск 1 (19). – 2011. – С. 311-319.
66. Скакун А.С. Внутрішній контроль затрат на оплату праці: методичний аспект / А.С. Скакун // Збірник тез X Всеукраїнської наукової Інтернет-конференції студентів і молодих вчених, присвяченої видатним вченим в галузі бухгалтерського обліку, фінансового аналізу та контролю І.В. Малишеву, П.П. Німчинову. – ЖДТУ, 2012. – С. 93-95.
67. Скоробогатова В.В. Методика внутрішнього контролю операцій з дебіторською заборгованістю як складової змішаних активів підприємства / В.В. Скоробогатова // Збірник наукових праць ВНАУ. № 4 (70). – 2012. – С. 96-104.
68. Рябина Л.М. Організація системи внутрішнього контролю операцій з оплати праці. / Л. М. Рябина // Кримський економічний вісник. Частина II. – 2013. – № 6 (07). – С. 156-157.
69. Юрчук Н.П. Організація внутрішнього контролю обліку праці та її оплати на сільськогосподарських підприємствах. / Н.П. Юрчук // Інноваційна економіка. № 1. – 2013. – С. 296-299.
70. Багрій К.Л. Особливості методики аналізу дебіторської заборгованості в сучасних умовах розвитку економіки / К.Л. Багрій // Економічна наука XX століття: реалії та перспективи: збірник наукових праць з актуальних

проблем економічних наук у 2-х частинах. Наукова організація «Перспектива» – Дніпропетровськ: Видавничий дім «Гельветика», 2013. – Ч. 1. – С. 35-38.

71. Іванчук Н.В. Теоретичні засади оцінки фонду оплати праці підприємства / Н.В. Іванчук // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка». Вип. 12. – 2009. – С. 30-38.
72. Корягін М.В., Попкова О.О. Організація та методика ефективності проведення аналізу оплати праці та витрат, які понесені на її оплату / М.В. Корягін, О.О. Попкова // Економіка Крима. № 1(34). – 2011. – С. 380-383.
73. Літвінов О.С., Сукач О.О. Аналіз взаємозв'язку структури витрат на оплату праці та ефективності праці на підприємствах кабельної промисловості / О.С. Літвінов, О.О. Сукач // Трансформаційні процеси економічної системи в умовах сучасних викликів: монографія / за заг. ред. В.І. Гринчуцького. – Тернопіль: Крок, 2014. – С. 456-466.
74. Різник І.В. Удосконалення методики аналізу дебіторської заборгованості / І.В. Різник // Управління розвитком. № 4. – 2013. – С. 187-190.
75. Сукач О.О. Показники ефективності витрат на оплату праці / О. О. Сукач // Науковий вісник. – 2013. – №3 (182). – С. 168-176.
76. Шляхтич Т.В. Аналіз дебіторської заборгованості в системі управління підприємством / Т.В. Шляхтич // Управління розвитком. № 11. – 2013. – С. 80-82.
77. Білуха М.Т., Микитенко Т.В. Фінансовий контроль: теорія, ревізія, аудит. Підручник. – К. : Українська академія оригінальних ідей. – 2005. – 888 с.
78. Крамаренко Г.О., Чорна О.Є. Фінансовий аналіз. Підручник. / Г.О. Крамаренко, О.Є. Чорна. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 392 с.
79. Мних Є.В. Фінансовий аналіз : підручник / Є.В. Мних, Н.С. Барабаш. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 536 с.
80. Контроль у системі інноваційного менеджменту підприємства : монографія / [Є.В. Мних, С.В. Бардаш, О.А. Шевчук та ін.] ; за ред. Є.М. Мниха. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2011. – 452 с.

81. Шевчук О.А. Державний фінансовий контроль: питання теорії та практики : монографія / О.А. Шевчук. – К. : УБС НБУ, 2013. – 431 с.
82. Арабян К.К. Теория и методология финансового контроля. Монография / К.К. Арабян. – М.: МЭСИ, 2012. – 115 с.
83. Івахненко С.В. Наукове обґрунтування впровадження інформаційних технологій в аудиті та внутрішньогосподарському контролі / С.В. Івахненко // Економічні науки. Серія «Облік і фінанси». Випуск 7 (25). Ч. 1. – 2010. – С. 530-537.
84. Шевчук О.А. Державний фінансовий контроль: наукова парадигма / О.А. Шевчук // Вісник Київ. нац. торг.-екон. ун-ту. – 2011. – № 1. – С. 41-50.
85. Соболев Г.О. Принципи фінансового контролю як практичної діяльності / Г.О. Соболев // Актуальні проблеми обліково-аналітичного процесу в управлінні підприємницькою діяльністю : матеріали I Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції 28 листопада 2013 р., м. Мукачеве. – С. 34-36.
86. Шеленко Д.І., Жук І.О., Матковський П.Є. Завдання та функції внутрішньогосподарського контролю на підприємствах / Д.І. Шеленко, О.І. Жук, П.Є. Матковський // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. Вип. 8 (2). – 2012. – С. 202-207.
87. Максимова В.Ф. Контроль в управлінні економічними процесами на підприємстві : навч. посіб. / В.Ф. Максимова. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2008. – 190 с.
88. Стефанюк І.Б. Державний фінансовий контроль: класифікаційні характеристики / І.Б. Стефанюк // Вісник Київ. нац. торг.-екон. ун-ту. – 2011. – № 4. – С. 42-51.
89. Синькевич Н.І., Васишин Т.М. Видова класифікація фінансового аналізу діяльності підприємств / Н.І. Синькевич, Т.М. Васишин // Проблеми економіки. № 1. – 2014. – С. 253-258.

90. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці : Наказ Державного комітету статистики України від 05.12.2008 № 489 (ред. станом на 01.01.2010).
91. Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 25 «Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва» : Наказ Міністерства фінансів України від 25.02.2000 № 39 (ред. станом на 24.07.2015).
92. Євлаш Т.О. Інформаційне забезпечення обліку операцій з дебіторської заборгованості та його удосконалення / Т.О. Євлаш // Вісник Запорізького національного університету. – 2010. – №4(8). – С. 161-171.
93. Вакульчик О.М., Дрей В.В. Визначення складу якісних характеристик управлінської інформації та їх ознак у системі контролінгу на підприємстві / О.М. Вакульчик, В.В. Дрей // Механізм регулювання економіки. № 4, Т. 1. – 2009. – С. 79-87.
94. Борисенко М.В., Садекова А.М. Формування інформаційного забезпечення оцінки внутрішнього контролю / М.В. Борисенко, А.М. Садекова // Сталий розвиток економіки. № 1. – 2013. – С. 259-263.
95. Шерстюк О.О., Бакурова О.А. Оцінювання системи внутрішнього контролю / О.О. Шерстюк, О.А. Бакурова // Збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. Випуск 10 (37). – Ч. 4. – Луцьк, 2013. – С. 412-419.
96. Бутинець Т.А. Організаційні підходи до формування системи внутрішнього контролю / Т.А. Бутинець // Вісник ЖДТУ. – 2013. – № 1 (63). – С. 12-17.
97. Ковтун Т.В. Система внутрішнього контролю як невід'ємний елемент операційної системи підприємства / Т.В. Ковтун // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 6. Т. 1. – С. 164-170.
98. Дорош Н.І. Аудит системи внутрішнього контролю підприємства / Н.І. Дорош // Проблеми теорії, методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз / Відп. ред. д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Випуск 2 (5). – Житомир: ЖДТУ, 2006. – С. 95-108.

99. Дорош Н.І. Аудит: теорія і практика : монографія / Н.І. Дорош – К. : Знання, 2006. – 495 с.
100. Воронко Р.М., Семенів М.І. Організація внутрішньогосподарського контролю на підприємстві / Р.М. Воронко, М.І. Семенів // Вісник Львівської комерційної академії. – Львів: Видавництво Львівської комерційної академії, 2011. – Вип. 35. – С. 76-80.
101. Міжнародні стандарти професійної практики внутрішнього аудиту (ISPPIA): пер. з англ. / ВГО «Інститут внутрішніх аудиторів України». – К. : РwC Україна, 2013. – 36 с.
102. Бутрик Г.О., Глущенко Я.І. Оцінка ризиків, як елемент системи внутрішнього фінансового контролю / Г.О. Бутрик, Я.І. Глущенко // Проблеми і перспективи реалізації облікової, контрольної та аналітичної функцій у соціокультурному просторі сучасного бізнесу: матеріали V Міжнародної студентської наукової Інтернет-конференції 28 листопада 2013 р. – Донецьк, Том 2. – С. 271-273.
103. Ільїна С.Б. Основи аудиту: навчально-практичний посібник для студентів вищих навчальних закладів / С.Б. Ільїна – К. : Кондор, 2009. – 378 с.
104. Гулай І.О. Теоретичні аспекти оцінки ефективності системи фінансового контролю на підприємстві / І.О. Гулай // Інноваційна економіка. № 8. – 2013. – С. 120-125.
105. Літута М.А. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з персоналом та шляхи його удосконалення / М.А. Літута // Контроль та аудит: зб. наук. ст. студ. ден. форми навчання / відп. ред. О.Л. Шерстюк. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2015. – Ч. 1. – 264 с.
106. Баканов М. И. Теория экономического анализа : учебник / М. И. Баканов, М. В. Мельник, А. Д. Шеремет. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Финансы и статистика, 2005. – 536 с.
107. Бардаш С.В. Економічний контроль в Україні: системний підхід : монографія. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2010. – 656 с.

108. Райковська І.Т. Методика економічного аналізу на промислових підприємствах / І.Т. Райковська // Міжнародний збірник наукових праць. Вип. 3 (6). – Житомир : ЖДТУ, 2006. – С. 239-258.
109. Шохнех А. В. Концепция комплексного экономического анализа в малом бизнесе / А. В. Шохнех // Аудит и финансовый анализ. – 2008. – № 1. – С. 122-128.
110. Бабин І.М., Канак Й.В. Методологічні прийоми внутрішньогосподарського контролю на підприємствах сфери послуг / І.М. Бабин, Й.В. Канак // Вісник Львівської комерційної академії. – Львів: Видавництво Львівської комерційної академії, 2011. – Вип. 35. – С. 21-26.
111. Натарова О.В. Методичні прийоми контролю та шляхи їх удосконалення / О.В. Натарова // Економіка, фінанси, право. № 4. – 2013. – С. 6-8.
112. Вавнюк О. М. Проблеми організації внутрішнього контролю на підприємстві / О.М. Вавнюк // Проблеми і перспективи реалізації облікової, контрольної та аналітичної функцій у соціокультурному просторі сучасного бізнесу: матеріали V Міжнародної студентської наукової Інтернет-конференції 28 листопада 2013 р. – Донецьк, Том 2. – С. 52-55.
113. Шатрук О.В. Внутрішньогосподарський контроль на підприємствах України: основні проблеми та шляхи їх вирішення. / О.В. Шатрук // Проблеми і перспективи реалізації облікової, контрольної та аналітичної функцій у соціокультурному просторі сучасного бізнесу: матеріали V Міжнародної студентської наукової Інтернет-конференції 28 листопада 2013 р. – Донецьк, Том 2. – С. 271-273.
114. Лось А.О. Контроль як спосіб виявлення і попередження шахрайських операцій в господарській діяльності підприємства / А.О. Лось // Проблеми і перспективи реалізації облікової, контрольної та аналітичної функцій у соціокультурному просторі сучасного бізнесу: матеріали V Міжнародної студентської наукової Інтернет-конференції 28 листопада 2013 р. – Донецьк, Том 2. – С. 271-273.

115. Івахненко С.В. Інформаційні технології в аудиті та внутрішньогосподарському контролі : дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08.00.09 / С.В. Івахненко. – К. : Національний університет «Києво-Могилянська академія», 2011. – 577 с.
116. Бойко Н.М. Порівняльна оцінка та вибір програмних продуктів аудиту реальних інвестицій / Н.М. Бойко // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку : зб. наук. пр. / відп. ред. О.Є. Кузьмін. – Л. : Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2009. – С. 581-587.
117. Гаркуша Н.М., Горошанська О.О., Цуканова О.В. Сучасні інформаційні системи аналізу діяльності підприємств / Н.М. Гаркуша, О.О. Горошанська, О.В. Цуканова // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2012. – Вип. 2. – С. 18-23.
118. Зоріна О.А. Спеціалізоване аналітичне програмне забезпечення аналізу акціонерних товариств і можливості його використання / О.А. Зоріна // Міжнародний збірник наукових праць. Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. – 2010. – Вип. № 3 (18). – С. 119-126.
119. Яровенко Г.М. Перспективи автоматизації внутрішнього контролю на підприємствах / Г.М. Яровенко // Сучасні та перспективні методи і моделі управління в економіці : монографія : у 2 ч. / за ред. д-ра екон. наук, проф. А.О. Єпіфанова. – Суми: ДВНЗ «УАБС НБУ», 2008. – Ч.2. – 256 с.
120. Барабаш Н.С. Аудит основних засобів : розуміння внутрішнього контролю і оцінка ризику контролю / Н. С. Барабаш, М. О. Никонович // Шляхи активізації інноваційної діяльності в освіті, науці, економіці : зб. матер. Всеукр. наук.-практ. конф., м.Вінниця, 12 квітня 2016р. : у 2-х т. – Т.1 / редкол. : ВННІЕ ТНЕУ. – Тернопіль : Крок, 2016.
121. Назарова К. О. Аналіз і контроль ефективності використання фінансових ресурсів підприємства / К. О. Назарова, М. О. Нежива // Бізнес-Інформ. – 2017. - № 10. – С. 216-220.

122. Овсюк Н. В. Бухгалтерський облік, аналіз і контроль виплат працівникам: проблеми обліково-аналітичного забезпечення: монографія / Н. В. Овсюк. – Житомир : Житомир. держ. технол. ун-т, 2015. – 596 с.
123. Овсюк Н. В. Облік витрат на соціальний захист працівників підприємства / В. В. Сопко, Н. В. Овсюк // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2017. - № 2. – С. 108-125 (Сер. «Економічні науки»)
124. Барабаш Н. С. , Никонович М. О., Міщенко А. О. Алгоритмізація комплексного аналізу діяльності підприємства торгівлі за критеріями якості його менеджменту. Проблеми і перспективи економіки та управління. Випуск № 3. Чернігів : Чернігівський нац.. технолог. ун-т, 2015. С. 107-111.