

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра фінансового аналізу та аудиту

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«Організація та методика контролю розрахунків з персоналом суб'єкта господарювання»

Студентки 2 курсу, 4м групи,
спеціальності «Облік і
оподаткування»
спеціалізації «Фінансовий
аналіз та аудит»

*підпис
студента*

Кузьміч Марія
Геннадіївна

Науковий керівник
д-р екон. наук,
доцент

*підпис
керівника*

Назарова Каріна
Олександрівна

Гарант освітньої програми
д-р екон. наук,
доцент

підпис

Назарова Каріна
Олександрівна

Київ 2019

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра фінансового аналізу та аудиту

Затверджую

Зав. кафедри _____

« ____ » _____ 2018р.

Завдання

на випускню кваліфікаційну роботу студентіві

Кузьміч Марії Геннадіївні

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи: Організація та методика контролю розрахунків з персоналом суб'єкта господарювання

Затверджена наказом ректора від 19.10. 2018 р. № 3841

2. Строк здачі студентом закінченої роботи 16 листопада 2019р.

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи:

Мета роботи: на основі вивчення спеціальної економічної літератури, стану контролю розрахунків з персоналом на підприємстві розробити, напрями його удосконалення

Об'єкт дослідження є процес фінансового контролю розрахунків з персоналом

Предмет дослідження - методика та організація фінансового контролю розрахунків з персоналом

4. Перелік графічного матеріалу : Діаграми і графіки динаміки основних показників, що характеризують діяльність підприємства

5. Консультант по роботі із зазначенням розділів, за якими здійснюється консультування:

Розділ	Консультант (прізвище, ініціали)	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1-3	Барановська В.Г.		

6. Зміст випускної кваліфікаційної роботи (перелік питань за кожним розділом)

Вступ (актуальність теми, гіпотеза наукового дослідження, мета і завдання роботи, методика дослідження).

Розділ 1. Теоретичні основи контролю розрахунків з персоналом

- 1.1. Стан та розвиток контролю розрахунків з персоналом
- 1.2. Економічна характеристика розрахунків з персоналом
- 1.3. Місце контролю в системі управління розрахунками з персоналом

Розділ 2. Інформаційне забезпечення контролю розрахунків з персоналом

- 2.1. Характеристика зовнішньої та внутрішньої інформації для контролю розрахунків з персоналом
- 2.2. Організаційно-інформаційна модель контролю розрахунків з персоналом
- 2.3. Напрями удосконалення формування інформаційної бази контролю розрахунків з персоналом

Розділ 3. Методика та організація контролю розрахунків з персоналом

- 3.1. Оцінка ефективності організації внутрішнього контролю розрахунків з персоналом на підприємстві
- 3.2. Аналіз розрахунків з персоналом
- 3.3. Методика контролю розрахунків з персоналом

Висновки

Список використаних джерел

Додатки

7. Календарний план виконання роботи

№ пор.	Назва етапів випускного кваліфікаційного проекту(роботи)	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	фактично
1	2	3	4
1	Вивчення спеціальної літератури, збирання	19.02.2019	
2	Написання вступу і розділу 1	16.06.2019	
3	Написання розділу 2	27.09.2019	
4	Написання розділу 3	22.10.2019	
5	Написання висновків та пропозицій	01.11.2019	
6	Оформлення та представлення роботи на кафедрі	15.11.2018	

8. Дата видачі завдання 20.12.2018 р.

9. Керівник випускної кваліфікаційної роботи

В.Г.Барановська

10. Гарант освітньої програми

К.О.Назарова

**11. Завдання прийняв до виконання
студент-дипломник**

М. Г. Кузьміч

12. Відгук керівника випускної кваліфікаційної роботи

**Керівник випускної
кваліфікаційної роботи**

Барановська В.Г.

13. Висновок про випускну кваліфікаційну роботу

Випускна кваліфікаційна робота студентки Кузьміч М. Г.
може бути допущена до захисту в екзаменаційній комісії.

**Гарант освітньої
програми**

К.О. Назарова

Завідувач кафедри

К.О. Назарова

ЗМІСТ

ВСТУП..... 7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ	10
1.1. Стан та розвиток контролю розрахунків з персоналом	10
1.2. Економічна характеристика розрахунків з персоналом.....	13
1.3. Місце контролю в системі управління розрахунками з персоналом	17
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	19
РОЗДІЛ 2. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ	20
2.1. Характеристика зовнішньої та внутрішньої інформації для контролю розрахунків з персоналом.....	20
2.2. Організаційно-інформаційна модель контролю розрахунків з персоналом	25
2.3. Напрями удосконалення формування інформаційної бази контролю розрахунків з персоналом.....	30
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	33
РОЗДІЛ 3. МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ	34
3.1. Оцінка ефективності організації внутрішнього контролю розрахунків з персоналом на підприємстві	34
3.2. Аналіз розрахунків з персоналом підприємства	39
3.3. Методика контролю розрахунків з персоналом.....	43
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3	50
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	54
ДОДАТКИ.....	60

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах ринку через становлення попиту розрахунки з персоналом забезпечують, як і основи створення робочої сили, так і стають важливим чинником у формуванні суспільного виробництва. А також є ваговою часткою системи соціально-трудова відносин і досить складною у вирішенні соціально-економічної проблеми. Враховуючи складність соціально-економічних процесів та їх вплив на економічні показники, особливої уваги потребує організація та методика контролю розрахунків з персоналом.

Розрахунки з персоналом є важливим питанням для контролю, як зі сторони підприємства, так і з боку держави. В умовах сучасності виникає нагальна потреба автоматизації контролю, що дасть змогу не тільки виявити проблеми, а й попередити виникнення потенційних відхилень. Також важливим є перебудова організації праці та її оплати з метою створення ефективного мотиваційного механізму, який ґрунтується на поєднанні економічних стимулів і соціальних гарантій. Правильно підібрана система виплат працівникам, яка враховує особливості трудового процесу, завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, професією і кваліфікацією робітника, його особисті інтереси, є ефективним організаційним засобом і мотивуючим фактором. Вдосконалення складових контролю розрахунків з персоналом пов'язано з необхідністю визначення ефективних підходів до пошуку оптимальних управлінських рішень

Існуюча система організації контролю розрахунків з персоналом не може забезпечити належного управління за даним процесом. В свою чергу, це призводить до того, що підприємство не може відслідковувати факти порушень і відхилень у досліджуваному питанні. Так як належна організація контролю зароджує результативне управління, вчасне здійснення розрахунків з персоналом та ефективне використання трудових ресурсів, постає питання щодо вивчення діючої організації та методики проведення даних розрахунків, а також розробка пропозицій щодо їх удосконалення. Необхідність чіткої організації контролю розрахунків з персоналом викликана негативною динамікою порушень законодавчих норм в Україні стосовно виплат працівникам зі сторони суб'єктів господарювання, про що свідчать матеріали Національної Служби посередництва і

примирення: найманий персонал висуває вимоги у спорах, які пов'язані із заборгованістю з виплат заробітної плати, порушення термінів її виплати тощо.

Проблематикою організації та методики контролю розрахунків з персоналом займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як: К.К. Арабян, 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, М.В. Корягін, Г.О. Крамаренко, А.М. Крицька, О.С. Літвінов, Т.В. Микитенко, Є.В. Мних, Г.О. Москлюк, Т.А. Наумова, І.В. Нестеренко, Н.В. Овсюк, О.С.Петрицька, О.В. Побережець, О.О. Попкова, Г.В. Пшенична, І.В. Різник, А.Є. Рубан, Л.М. Рябина, І.В. Саух, Г.Б. Свінарьова, А.С. Скакун, 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.

Мета дослідження. На основі вивчення спеціальної економічної літератури, стану контролю розрахунків з персоналом на підприємстві розробити, напрями його удосконалення

Завдання дослідження. Для досягнення поставленої мети завданнями дослідження є наступні:

- дослідити стан та розвиток контролю розрахунків з персоналом;
- надати економічну характеристику розрахунків з персоналом;
- визначити місце контролю в системі управління розрахунками з персоналом;
- надати характеристику зовнішньої та внутрішньої інформації для контролю розрахунків з персоналом;
- розробити організаційно-інформаційну модель контролю розрахунків з персоналом;
- розробити напрями удосконалення формування інформаційної бази контролю розрахунків з персоналом;
- надати оцінку ефективності організації внутрішнього контролю розрахунків з персоналом на підприємстві;
- провести аналіз розрахунків з персоналом;
- визначити методику контролю розрахунків з персоналом.

Предметом дослідження є методика та організація фінансового контролю розрахунків з персоналом.

Об'єктом дослідження є процес фінансового контролю розрахунків з персоналом.

Методи дослідження. Для розкриття теми випускної кваліфікаційної роботи були використані загальнонаукові та спеціальні методичні прийоми і способи дослідження. Зокрема, аналіз, синтез, індукція, дедукція, порівняння, абстрактно-логічний методичний прийом та аналогія, конкретизація, системний аналіз, спостереження, порівняння, документальна перевірка, методичні прийоми і способи економічного аналізу, табличні та схематичні методичні прийоми. Для точності та оперативності отримання результатів певні методичні прийоми реалізовано в автоматизованому режимі за допомогою програми Microsoft Office Excel. Загальні висновки та пропозиції сформульовані за допомогою методичних прийомів і способів системного аналізу та наукової абстракції.

Інформаційною базою дослідження стали нормативні акти України, наукова література та практичні дані обліку та контролю ТОВ «Дніпровський»

Практична цінність отриманих результатів полягає у розробленні рекомендацій та пропозицій, які спрямовані на удосконалення організації та методики контролю розрахунків з персоналом. Основні пропозиції та результати дослідження, наведені у випускній кваліфікаційній роботі, мають місце у практичному застосуванні підприємством ТОВ «Дніпровський».

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ

1.1. Стан та розвиток контролю розрахунків з персоналом

Контроль можна трактувати як перевірку, спостереження чи нагляд з метою запобігання небажаних порушень. Проте однозначного визначення не існує. Так Бутинець Ф.Ф., Бардаш С.В., Малюга Н.М. та Петренко Н.І [7, с. 10] визначають контроль як систематичне спостереження і перевірка процесу функціонування відповідного об'єкту з метою встановлення його відхилень від заданих параметрів; у сучасному економічному словнику [40, с. 161] контроль розуміється як складова частина управління економічними об'єктами та процесами, що полягає в спостереженні за об'єктом з метою перевірки відповідності об'єкта спостереження бажаному та необхідному стану, передбаченому законами, положеннями, інструкціями, іншими нормативними актами, а також програмами, планами, договорами, проектами, угодами; Усач Б.Ф. [50, с. 5] говорить проте, що контроль – це повторне повернення до раніше розглянутого питання, його перевірка означає перевірку виконання тих або інших господарських рішень з метою встановлення їх законності та економічної доцільності.

Отже, з усіх загальних тлумачень поняття «контроль» як категорії, врахувавши властивості цього поняття його можна визначити як сукупність різних відносин, в основі яких є певні методи здійснення перевірки, нагляду чи спостережень метою яких є протидія порушенням, встановлення законності та виявлення відхилень.

В процесі розвитку системи контролю в умовах розбудови ринкових відносин в Україні можна виділити два основних етапи:

Етап становлення (1990–1997 рр.), протягом якого сформовані базові умови для створення системи контролю та мережі контролюючих органів, досягнуте конституційне та законодавче закріплення правових гарантій їх діяльності, започатковане розмежування контрольних повноважень між органами державної

влади і місцевого самоврядування, утворено каркас інфраструктури незалежного контролю, організовано кадрове, інформаційне, методичне та інше забезпечення контрольної системи;

Етап удосконалення (з 1998 року), який передбачає заходи щодо реформування та подальшого розвитку контролюючих інституцій у державній сфері та громадському суспільстві, оптимізації та підвищення їх ефективності в ході реалізації парламентської, адміністративної, судової, муніципальної реформ та реформування громадського суспільства. Логічним продовженням даного етапу у дійсний час є затверджена стратегія розвитку системи державного фінансового контролю, що здійснюється органами виконавчої влади [39]. Метою цієї Стратегії є підвищення дієвості контролю, спрямованого на зміцнення економіки в державі.

Виплати працівникам, як частка системи соціально-трудових відносин є основним джерелом доходу кожного працівника, а отже їх розмір характеризує рівень забезпеченості населення країни. В свою чергу належна організація цих виплат стимулює працівників збільшувати ефективність виробництва, що впливає на економічний розвиток країни в цілому. Тому контроль розрахунків з персоналом охоплює не тільки межі одного підприємства, а й відіграє важливу роль на загальнодержавному рівні.

З становленням національних економік важливого значення набув контроль розрахунків з персоналом. Дієвість контролю є головним фактором ефективності управління, а отже і продуктивності економічного розвитку, як для суб'єкта господарювання, так і для держави загалом. Як результат виникає необхідність постійно удосконалювати контроль розрахунків з персоналом на засадах економічних теорій, що формують його наукову парадигму. Враховуючи дію принципу системності, результативність контролю визначається успішністю функціонуючої системи, що зумовлює певну змістовність застосування контролю [25].

В сучасних умовах ринку постає потреба у кардинальних змінах організації та стимулюванні праці, адже кваліфікаційний персонал, який зацікавлений у збільшенні прибутку підприємства є найціннішим активом. Організація та оплата

праці на основі передових технологій є найбільш сприятливою для ринкових умов, оскільки дасть поштовх до зростання продуктивності праці. На сьогоднішній день підприємство є самостійним у питанні оплати праці та найму. Тобто обирає систему і форму оплати праці та встановлює певні розміри тарифних ставок керівник підприємства. Також оплата праці може відбуватися за трудовою угодою чи контрактом. На сьогодні частою практикою є оплата праці за контрактом, яка даватиме гарантію нормальних взаємовідносин та задовольнятиме обидві сторони контракту. Вагому роль у зростанні продуктивності праці та збільшенні економічних вигід займає контроль розрахунків з персоналом який направлений на раціональне використання трудових ресурсів та правильне визначення розподільчих функцій за розмірами трудових витрат.

Отже, на даний час стан контролю розрахунків з персоналом не є задовільним. Через недостатнє його проведення стає неможливе досягнення поставлених цілей, які направлені на збільшення фінансових результатів. На сьогодні основним недоліком контролю розрахунків з персоналом є його неналежна організація, а також недостатнє використання сучасних інформаційних технологій.

Виходячи з вищезазначеного стає зрозумілим, що вдосконалення існуючої контрольної функції на підприємствах різних форм власності шляхом використання інформаційних технологій зумовлюється наростаючою конкуренцією, а також намаганням більш оптимального використання робочого часу, тобто фактично є вимогою часу.

Також слід відмітити, що розвиток контролю виплат працівникам відбувається дуже повільно, що має негативний вплив, як для суб'єкта господарювання, так і для економіки держави. Тому якісний автоматизований контроль дасть змогу впорядкувати організацію усіх бізнес-процесів, та сприятиме істотному заощадженню коштів підприємства. Крім того, в умовах нестабільності ринку, недосконалості, динамічності та суперечливості законодавства, це дасть змогу забезпечити вірний вибір вигідної стратегії для зовнішніх та внутрішніх умов, створити певні підходи до зростання конкурентоздатності підприємства.

1.2. Економічна характеристика розрахунків з персоналом

Суть підприємства можна визначити як групу ресурсів з невід'ємною і домінуючою роллю людського фактора, об'єднаних для досягнення поставленої економічної цілі, які мають належну організацію та діють як одне ціле. Значення усіх ресурсів має різну роль у загальній системі і одним з найважливіших факторів, які сприяють економічному зростанню є трудові ресурси. Цілком очевидно, що розрахунки з персоналом відіграють головну роль у покращенні фінансового стану підприємства, адже сприяють збільшенню трудомісткості працівників.

У сучасній економічній літературі поняття «розрахунки з персоналом» не має чіткого визначення. Лише у певних підручниках, посібниках чи словниках можна знайти тлумачення терміну «розрахунки».

За тлумачним словником економіста [49, с. 229] розрахунки – це форма здійснення грошового обігу, пов'язаних зі сплатою матеріальних цінностей, послуг і виконаних робіт, а також з перерозподілом коштів через бюджетну систему.

За словником фінансово-правових термінів [46, с. 452] розрахунки – це виплата грошей за роботу, за борговими зобов'язаннями, оплата рахунків.

Непочатенко О.О. [34, с. 68] визначає розрахунки, як спосіб взаємодії суб'єктів господарювання в процесі реалізації, розподілу та перерозподілу суспільного продукту на засадах чинного законодавства країни.

Буряк І.О. [5, с. 22] тлумачить розрахунки, як систему взаємовідносин між суб'єктами господарювання, 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.

Підсумовуючи дані поняття, можна підвести, що розрахунки з персоналом – це система взаємовідносин в будь-якій формі між суб'єктом господарювання та працівниками щодо виконаних робіт та зобов'язаннями, які виникають у межах трудових відносин, у відповідності до чинного законодавства.

Класифікація розрахунків з персоналом здійснюється задля точності їх аналізу, обліку та контролю. Розглянемо класифікацію виплат працівникам відповідно до МСБО 19 на рисунку 1.1. Згідно з МСБО 19, виплати працівникам – це всі форми компенсації, які роботодавець дає працівникам в обмін на послуги підприємству. При цьому робітник може надавати свої послуги підприємству на основі повного або неповного робочого дня, постійної або періодичної зайнятості та на тимчасовій основі [29].



Рис. 1.1. Класифікація виплат працівникам (Сформовано автором за [29])

Розглянемо детальніше подані на рисунку 1.1. виплати. Короткострокові виплати працівникам – платежі, які підлягають сплаті в повному розмірі протягом дванадцяти місяців після того, як закінчиться період, в якому робітники надають певні послуги (крім виплат при звільненні та компенсаційних виплат інструментами власного капіталу).

Виплати по закінченні трудової діяльності – це виплати працівникам (крім виплат при звільненні і компенсаційних виплат інструментами власного капіталу), які мають бути сплачені після закінчення трудової діяльності працівника.

Інші довгострокові виплати працівникам – це виплати працівникам (крім виплат при звільненні та компенсаційних виплат інструментами власного капіталу), які не підлягають сплаті у повному розмірі протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, у якому працівники надають певні послуги.

Виплати при звільненні – це виплати працівникам, які підлягають сплаті у результаті: а) рішення суб'єкта господарювання звільнити робітника до встановленої дати виходу на пенсію; б) рішення працівника погодитися на добровільне звільнення в обмін на виплату коштів [29].

У бухгалтерському обліку розрахунки з персоналом класифікують на нарахування і виплату заробітної плати, премій, відпускних, лікарняних, дивідендів, грошових коштів під звіт, утримання за ініціативою підприємства та ініціативою працівника та інше (рис. 1.2.)

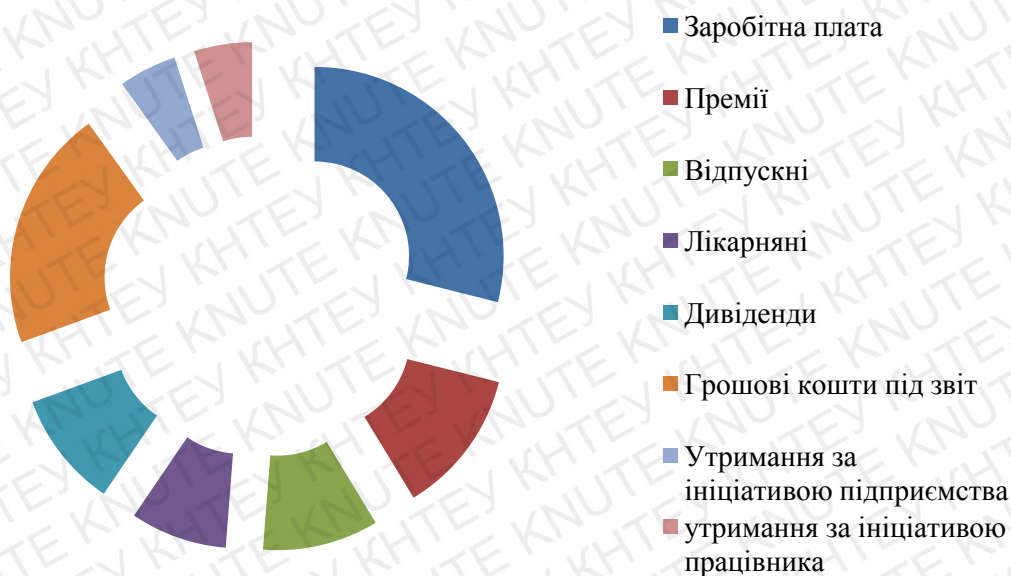


Рис. 1.2. Класифікація розрахунків з персоналом у системі БО
(Сформовано автором за [29])

Проте, різні елементи розрахунків з персоналом підлягають більш конкретній деталізації, а отже складовими рисунку 1.2. не обмежуються

Окремою складовою системи розрахунків з персоналом, яку варто виділити, є дебіторська заборгованість, що являє собою суму заборгованості персоналу перед суб'єктом господарювання, котра може виникати з різних ситуацій, але підлягає поверненню у встановлені законодавством та роботодавцем терміни. У свою чергу

дебіторську заборгованість можна класифікувати за різними ознаками з метою її аналізу, обліку чи контролю на підприємстві. Детальніше розглянемо складові системи розрахунків з персоналом на рисунку 1.3.



Рис. 1.3. Складові системи розрахунків з персоналом (Сформовано автором за [22])

Зауважимо, що система оплати праці та заохочень і дебіторська заборгованість взаємопов'язані між собою. Прикладом є те що адміністрація підприємства може встановити утримання із заробітної плати винних осіб у сумі, що частково чи повністю погашають дебіторську заборгованість.

Отже, підсумовуючи вищезазначене можна зробити висновок, що розрахунки з персоналом є складною економічною категорією, яка є формою здійснення грошових чи негрошових платежів між роботодавцем та працівником щодо виконаних ним робіт і зобов'язаннями, що виникли у сфері трудових відносин відповідно до чинного законодавства.

1.3. Місце контролю в системі управління розрахунками з персоналом

Контроль в системі управління займає особливе положення, бо це, перш за все, засіб зворотного зв'язку між об'єктом і системою управління, який інформує про дійсний стан керованого об'єкта [22].

Передумовами виникнення контролю в системі управління є [22]:

- ❖ Невизначеність
- ❖ Аналіз
- ❖ Облік
- ❖ Попередження виникнення кризових явищ
- ❖ Підтримання успіху

Контроль в управлінні об'єктивно необхідний для успішного функціонування системи, а його відсутність приводить до самих непередбачених соціально-економічних наслідків. Проте поняття контролю можна тлумачити, як у вузькому змісті – як один з етапів процесу управління (або як одну з його функцій), так і в більш широкому змісті як підсистему, яка входить у структуру загального управління організацією. При цьому управлінський контроль в найбільш вузькому змісті це здійснення його суб'єктами, наділеними відповідними повноваженнями наступних дій:

- ✓ визначення фактичного стану або дії керованої ланки системи управління організацією;
- ✓ порівняння фактичних даних з нормативними, тобто з базою для порівняння, прийнятої в організації, або заданої ззовні, або заснованої на раціональності;
- ✓ оцінка відхилень, що перевищують гранично припустимий рівень, на предмет ступеня їхнього впливу на аспекти функціонування організації;
- ✓ виявлення причин даних відхилень.

Контроль розрахунків з персоналом є надзвичайно важливим для забезпечення ефективної діяльності підприємства. Його діяльність направлена не лише на перевірку, першочергово це функція управління, яка спрямована на знаходження резервів та застосування нових управлінських рішень [36].

Виявлені відхилення за допомогою контролю дають можливість вносити відповідні корективи, перетворюючи контроль у безупинний процес. Процес управління містить у собі не лише прийняття рішень, але й організацію виконання і контроль за його здійсненням [18, с. 31].

В управлінні розрахунками з персоналом, та й в цілому в управлінні існує велика потреба у контролі, адже, як показує господарська практика зазвичай відсутність контролю є результатом не виконання головних управлінських рішень. Безвідповідальне відношення суб'єктів господарювання, вплив нових факторів, які з'являються в ході трудової діяльності теж є причинами різних відхилень у реалізації управлінських рішень. Контроль вважатиметься ефективним і корисним, якщо він буде комплексним, всеохоплюючим та своєчасним. Саме контроль дає змогу виявити всі проблеми та порушення до того, як вони призведуть до негативних наслідків. Мета контролю полягає в тому, аби забезпечити єдність управлінських рішень, встановити цілі і завдання з подальшим їх виконанням, попередити, своєчасно виявити та запобігти можливим ризикам тощо.

Таким чином, головна роль контролю розрахунків з персоналом має полягати у виявленні та запобіганні порушень, результатом чого стане збільшення ефективності управлінського процесу. Для кожного суб'єкта господарювання, незалежно від форми власності, важливо розуміти необхідність контролю розрахунків з персоналом. Він має існувати не тільки для покращення фінансового стану, хоча саме це свідчить про результати діяльності підприємства, а й для зростання рівня економіки в країні. Система контролю має бути простою, та в той же час ефективною і забезпечувати усіх користувачів своєчасною інформацією, аби вони мали змогу прийняти всі можливі заходи з ціллю досягнення поставленої мети. Показники розрахунків з персоналом та результати контролю є важливими для прийняття нових управлінських рішень, з метою забезпечення досягнення цілей та ефективної діяльності підприємства.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

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

1. Контроль виплат працівникам розвивається дуже повільно, чим в свою чергу має негативний вплив, як і для підприємства, так і для держави в цілому. Тому контроль потребує автоматизації для покращення фінансового стану підприємства,

що одночасно призведе до зростання конкурентоздатності, як для зовнішнього, так і для внутрішнього середовища

2. Використовуючи інформаційні технології пришвидшиться вдосконалення системи контролю розрахунків з персоналом, що зумовить зростання конкуренції та оптимальне використання робочого часу.

3. Оскільки у сучасній економічній літературі визначення поняття «розрахунки з персоналом» не надано запропоновано вважати, що розрахунки з персоналом – це система взаємовідносин грошової чи негрошової форми між роботодавцем та працівником щодо виконаних ним робіт та зобов'язаннями, що виникають у сфері трудових відносин відповідно до чинного законодавства. Розрахунки з персоналом можна поділити на такі основні елементи, як система оплати праці та заохочень та дебіторська заборгованість персоналу.

4. Питання дебіторської заборгованості персоналу є важливим у складі розрахунків з персоналом, адже неповернуті підзвітні кошти, надані позики, суми завданих збитків, неправильно оформленні операції з дебіторською заборгованістю не тільки збільшують витрати підприємства, а й можуть задати додаткових витрат у вигляді штрафних санкцій згідно чинного законодавства.

5. Контроль для системи управління розрахунками з персоналом відіграє дуже важливу роль. Адже, як показує господарська практика через відсутність контролю присутнє невиконання головних управлінських рішень. Отже, допомогти виявити всі порушення та проблеми до того, як вони призведуть до негативних наслідків зможе саме контроль. Він забезпечить єдність управлінських рішень та допоможе своєчасно виявити та запобігти можливим ризикам.

РОЗДІЛ 2

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ

2.1. Характеристика зовнішньої та внутрішньої інформації для контролю розрахунків з персоналом

Товариство з обмеженою відповідальністю «Дніпровський» є ресторанно-готельним комплексом, що знаходиться за адресою м. Київ, вулиця Братиславська 14-Б. Метою діяльності ТОВ «Дніпровський» є одержання максимального прибутку в процесі виробництва і реалізації продукції, надання послуг. Предметом діяльності ТОВ «Дніпровський» є:

- виробнича діяльність по випуску продукції, кулінарних і кондитерських виробів;
- реалізація продукції власного виробництва і купівельних товарів;
- надання послуг при проведенні святкових заходів;
- надання готельних послуг.

Розглянемо організаційну структуру ТОВ «Дніпровський» на рисунку 2.1.



Рис. 2.1. Організаційна структура ТОВ «Дніпровський» (розроблено автором)

Внутрішня структура підприємства складається з директора, якому підпорядковуються заступник директора по виробництву (контролює роботу кухаря та адміністратора) та головний бухгалтер (контролює роботу бухгалтера). У свою чергу адміністратору підпорядковуються бармен, різноробочий, прибиральниця та мийник посуду.

Основним внутрішнім документом, що регламентує облік на підприємстві є наказ про облікову політику. 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 підприємства.

Організація документообігу на підприємстві здійснюється відповідно до наказу «Про засади документообігу», який передбачає опрацювання первинних документів шляхом візування їх бухгалтером та керівником. 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 певними електронними кодами. Мінімальний строк збереження документів становить три роки.

Економічні аспекти здійснення господарської діяльності підприємства подано в дод. Б. Періодом дослідження є 2014-2018 роки. Аналіз здійснено на основі звітності підприємства (див. дод. А).

В активах підприємства за період, що аналізується спостерігалась нестабільна ситуація, а саме:

1. Основні засоби мали тенденцію до спадання у 2014-2015 роках, а станом на 2016-2017 рік загалом були виключені з діяльності підприємства. Це сталося у зв'язку з тим, що обладнання досягло критичних позначок зношеності і вже не приносило бажаного прибутку підприємству. Тому було прийнято рішення вивести його з обороту і повністю оновити. На той момент підприємство здійснювало господарську діяльність за допомогою закупок і реалізації. Саме тому в цей час і з'явилась вагома частина поточних і довгострокових зобов'язань, про що буде сказано нижче.

2. Запаси характеризувались значною нестабільністю. Найвищої позначки було досягнуто у 2018 році на суму 179,2 тис. грн., що перевищує 2017 рік на 169,2 тис. грн. В даній ситуації це може свідчити про неефективне розпорядження запасами, внаслідок чого значна частина капіталу була заморожена на тривалий час у запасах. Це може призвести до спаду ліквідності запасів, їх псуванню, а також підвищенню складських витрат на їх зберігання.

3. Гроші та їх еквіваленти показали динаміку спаду за виключенням 2018 року, коли відбулося їх різке зростання до 5,8 тис. грн., що вище на 5,3 тис грн. у порівнянні з попереднім роком.

Пасиви підприємства у ТОВ «Дніпровський» теж характеризувались своєю нестабільністю, про що свідчать наступні показники:

1. У зв'язку з вилученням певної частки із зареєстрованого капіталу він зменшився у 2017 році на 81,6 тис. грн. (13,5%). Це означає, що власник вирішив вивести із обороту відповідну суму коштів, що надавав у господарське володіння, користування та розпорядження підприємству.

2. Загалом підприємство діє на основі значної частки коштів, що залучаються ззовні. Тому, спостерігаються значні суми зобов'язань у статті поточних, а саме у 2017 році вони досягли 1308 тис. грн. Як зазначалось вище, це стало результатом того, що підприємство здійснило значні закупки для провадження діяльності. У 2017 році, коли було здійснено закупки основних засобів підприємство взяло довгостроковий кредит на суму 62 тис. грн. і підвищило його на 10 тис. грн. у 2018 році (на 16,1 %) у зв'язку із забезпеченням господарської діяльності запасами.

Аналіз фінансових результатів діяльності ТОВ «Дніпровський» (див. дод. В), який складено на основі дод. А свідчить, що загалом підприємство працює досягаючи своєї мети (задоволення потреб споживачів та отримання прибутку). Та, незважаючи на це, спостерігається зменшення чистого доходу підприємства у 2014-2016 роках з 1584,8 тис. грн. до 1269 тис. грн., що в свою чергу призвело до зниження прибутку до 0,9 тис. грн. у 2017 році, що менше за 2014 рік на 66,4 тис. грн. В свою чергу у наступному році чистий прибуток різко підвищився до позначки 182, 8 тис. грн. Дана ситуація на підприємстві склалась у зв'язку з

нестабільними витратами на собівартість продукції, а також іншими витратами (адміністративні, загальновиробничі та інші). Навіть коли у 2017 році було зростання чистого доходу до 2125,7 тис. грн., то підвищення у прибутку не відбулося, адже разом із доходом значно зросла собівартість. У зв'язку з цим ми можемо рекомендувати підприємству звернути увагу на управління витратами, а саме формування собівартості продукції. При їх списанні необхідно орієнтуватися не лише на прямі витрати, а й на розподіл загальновиробничих на одиницю відповідної продукції.

Інформаційне забезпечення системи управління ТОВ «Дніпровський» для виконання контролюючого процесу по розрахунках з працівниками являє собою дані внутрішньої інформації типових та нетипових форм документації в електронно-паперовому вигляді, що складається з фактографічної та поза облікової інформації.

Дослідивши інформаційне забезпечення системи управління ТОВ «Дніпровський», можна зробити висновок, що незважаючи на наявну фактографічну інформацію база, що стосується контролю розрахунків з працівниками – досить слабка. Позаоблікова інформація товариства має обмежене використання у вигляді управлінської звітності на вимогу зовнішніх користувачів по відношенню до підприємства, а саме податковими органами та зовнішніми аудиторами. Відповідно, документація по проведенню, організації та за результатами контрольних заходів відсутня. Зауважимо, що джерела поза облікової інформації щодо розрахунків з працівниками у ТОВ «Дніпровський» характеризують контрольню-аналітичну діяльність з негативної сторони, адже на підприємстві не розроблена робоча документація для проведення планових та позапланових контрольню-аналітичних заходів. Це свідчить про неефективність системи внутрішнього контролю товариства.

Інформаційне забезпечення системи управління ТОВ «Дніпровський» включає в себе не лише внутрішню інформацію, а й зовнішню. Зокрема, звітно-статистична інформація дає змогу формувати управлінську звітність щодо позицій товариства на ринку праці, нормативно-довідкова інформація регулює правові

аспекти створення і функціонування систем бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю за розрахунками з працівниками, спеціалізована інформація дозволяє відстежувати зміни чинного законодавства, удосконалювати облік, аналіз та контроль розрахунків з працівниками, адже узагальнює практичні і теоретичні аспекти діяльності підприємств [21].

Зовнішня і внутрішня інформації є взаємопов'язаними складовими інформаційного забезпечення системи управління суб'єкта господарювання [26]. Проте, під час проведення контролю розрахунків з працівниками на конкретному підприємстві для виконання контрольних процедур, зазвичай використовується внутрішня інформація, але при цьому вона обов'язково має перевірятись на відповідність чинному законодавству.

Перед початком контролюючого процесу одним з найголовніших завдань є оцінка інформації, оскільки вона повинна відповідати своїм якісним та кількісним характеристикам. Головною кількісною характеристикою інформації є її достатність. Тобто, інформаційне забезпечення контролю розрахунків з працівниками підприємства повинно містити достатню кількість вичерпної інформації для проведення контрольних заходів та узагальнення їх результатів, які стануть основою для прийняття ефективних управлінських рішень.

Процес контролю розрахунків з працівниками будується на основі інформаційного забезпечення, саме тому воно повинно бути корисним, достовірним, об'єктивним, суттєвим, повним та своєчасним. В свою чергу результати контролю можуть значно вплинути на прийняття рішень керівництва щодо усунення порушень, виявлених у ході перевірки та вжиття заходів для попередження майбутніх відхилень.

Отже, діяльність ТОВ «Дніпровський» можна вважати нестабільною, як з облікової, так і з економічної точки зору. Підприємство веде неефективну господарську діяльність, адже незважаючи на отримання прибутку спостерігається його нестабільність і зниження. Організація бухгалтерського обліку не відповідає сучасним вимогам господарювання. Що стосується контролю розрахунків з

працівниками, то для його здійснення необхідно обов'язково оцінити внутрішню та зовнішню інформацію, зокрема:

- оцінку зовнішньої інформації слід розпочати з перевірки чинному законодавству, а також перевірки на застарілість спеціальної та звітно-статистичної інформації;
- внутрішню інформацію слід оцінити за її якісними характеристиками.

2.2. Організаційно-інформаційна модель контролю розрахунків з персоналом

Контроль розрахунків з персоналом здійснюється, як в порядку внутрішнього, так і зовнішнього контролю. Внутрішній контроль проводиться для управлінських потреб підприємства [44]. Для здійснення контролю розрахунків з персоналом необхідно визначити його організаційно-інформаційну модель. Важливим принципом її побудови є забезпечення повноти інформації щодо розрахунків з персоналом підприємства. Отже, організаційно-інформаційна модель є способом формалізації контролю та являє собою стислу характеристику процесу контролю, вибудовану відповідно до його мети і завдань. Модель включає у себе шість блоків, складові яких розглянемо на рисунку 2.1.

Розглянемо детально, що включає в себе кожен з блоків організаційно-інформаційної моделі розрахунків з персоналом.

I блок: Метою контролю розрахунків з персоналом є встановлення достовірності облікових і звітних даних стосовно нормування, документування, нарахування, утримання й розрахунків з виплат працівникам, а також визначення відповідності методики розрахунків з персоналом, що застосовується на підприємстві, діючому законодавству та нормативним документам.

Мета і завдання контролю розрахунків з персоналом



Об'єкт та суб'єкт контролю розрахунків з персоналом



Рис.2.1. Послідовність реалізації організаційно-інформаційної моделі розрахунків з персоналом (розроблено автором на основі [51])

У ході контролю розрахунків з персоналом виділяють такі завдання:

- ✓ Оцінка діючої системи розрахунків з персоналом та її ефективності
- ✓ Оцінка стану синтетичного та аналітичного обліку операцій з оплати праці та розрахунків з персоналом
- ✓ Дослідження організації і нормування праці, використання робочого часу
- ✓ Перевірка дотримання підприємством податкового законодавства по операціям, пов'язаним з виплатами працівникам
- ✓ Перевірка цільового використання коштів, призначених на розрахунки з персоналом
- ✓ Перевірка правильності і своєчасності розрахунків з працівниками підприємства [15, с. 259].

II блок: Об'єктами контролю розрахунків з персоналом є:

- Система виплат працівникам
- Трудові ресурси, їх використання та планування

- Використання фонду робочого часу
- Стан штатної та трудової дисципліни
- Дотримання трудового законодавства
- Розрахунки з оплати праці
- Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з персоналом
- Документація з обліку по виплатам працівникам

Суб'єктами контролю розрахунків з персоналом є:

- Вищі посадові особи підприємства
- Економічні служби
- Органи державного управління
- Керівництво функціональних та структурних підрозділів
- Зовнішні користувачі інформації

III блок: Система показників контролю розрахунків з персоналом включає у себе такі показники, як:

- Абсолютні;
- Відносні;
- Вартісні;
- Питомі;
- Натуральні;
- Умовно-натуральні;
- Кількісні;
- Якісні.

IV блок: Інформаційне забезпечення контролю розрахунків з персоналом можна поділити на:

1. Трудове законодавство;
 2. Законодавчі акти;
- . Планово-нормативна інформація з праці та заробітної плати;
 - . Нормативна довідкова інформація з обліку оплати праці;
 - . Акти ревізії і перевірок операцій з праці та заробітної плати;
 - . Первинна документація з обліку та правила їх складання;

- штатний розпис
- наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу
- наказ (розпорядження) про надання відпустки
- наказ (розпорядження) про припинення трудового договору
- особова картка працівника
- таблиць обліку робочого часу
- колективний договір, трудові договори, угоди, контракти
- розрахунково-платіжна відомість
- платіжна відомість
- розрахункова відомість
- особові рахунки
- накопичувальна картка обліку заробітної плати
- меморіальний ордер №5 "Зведення розрахункових відомостей із заробітної плати та стипендій"

3. Регістри бухгалтерського обліку і звітність:

- облікові реєстри (журнали-ордери)
- головна книга
- звітність

8. Інформація правоохоронних органів [41]

V блок: Методичні прийоми контролю розрахунків з персоналом розглянемо на рисунку 2.2.

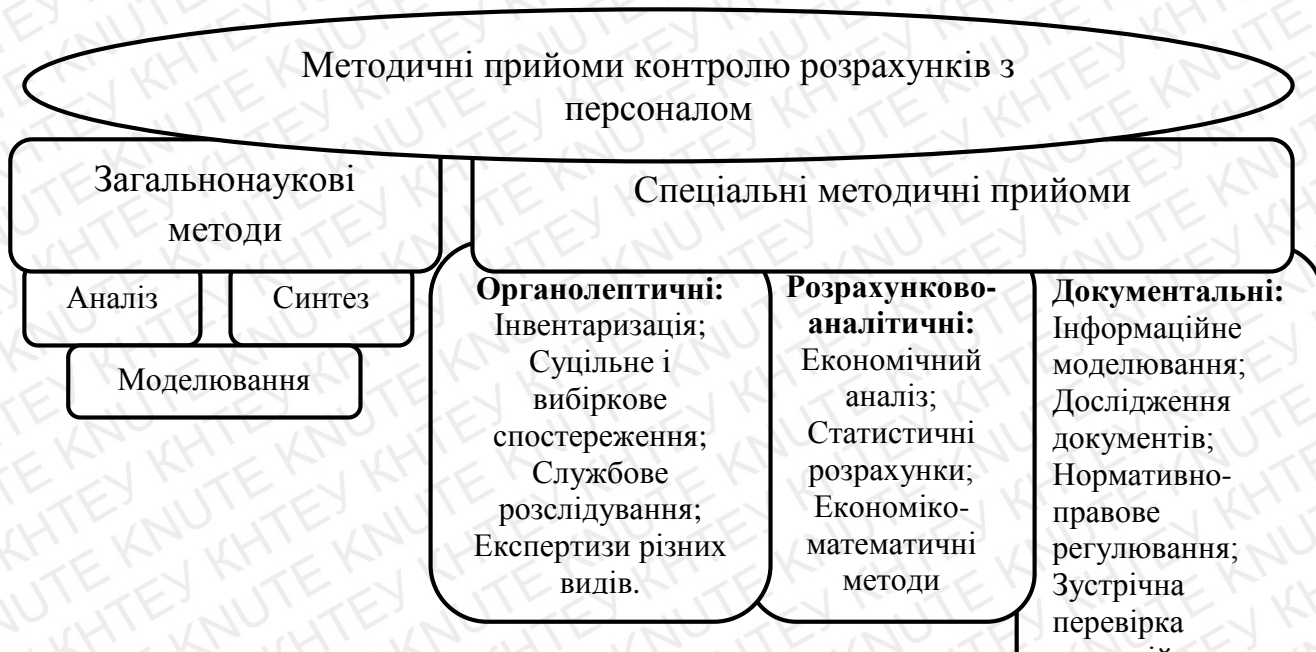


Рис.2.2. Методичні прийоми контролю розрахунків з персоналом (сформовано автором за [23])

VI блок: Серед методичних прийомів узагальнення та реалізації результатів контролю розрахунків з персоналом можна виділити:

- Систематизацію і групування виявлених порушень, що отримані в процесі роботи;
- Документування проміжного акту;
- Складання додатків до ревізії;
- Розробка економічно обґрунтованих заходів, щодо контролю розрахунків з персоналом;
- Прийняття управлінських рішень за результатами ревізії та контроль за їх виконанням.

Отже, послідовна реалізація елементів наведеної вище організаційно-інформаційної моделі контролю розрахунків з персоналом забезпечує досягнення поставленої мети. Також дає змогу керівнику, або власнику підприємства прийняти правильне економічно обґрунтоване рішення, щодо ефективності функціонування суб'єкта господарювання.

2.3. Напрями удосконалення формування інформаційної бази контролю розрахунків з персоналом

Ефективний розвиток підприємства вимагає постійного удосконалення його інформаційної бази контролю розрахунків з персоналом, її пристосування до змін, які виникають у внутрішньому та зовнішньому середовищах товариства. Враховуючи те, що інформаційна база на підприємстві є, як правило, достатньо складним утворенням, яке складається з багатьох елементів та низки взаємозв'язків

між ними, удосконалення діючої інформаційної бази потребує реалізації цілого комплексу різноманітних заходів [38]. Вказані заходи можна умовно поділити на три групи, а саме:

- Удосконалення технічних засобів та технологій збирання, передавання, обробки та збереження інформації, зокрема, створенням багатофункціональних проблемно-орієнтованих інформаційних систем різного призначення на базі потужних персональних комп'ютерів та локальних обчислювальних машин.
- Удосконалення професійного рівня менеджерів та інших працівників, котрі здійснюють збирання, передавання, обробку і збереження інформації, зокрема за допомогою постійного оволодіння ними навичками користування найсучаснішими інформаційними технологіями.
- Удосконалення організації інформаційного забезпечення управлінської діяльності, зокрема шляхом визначення раціональних напрямів та потужності інформаційних потоків, що функціонують між різними підрозділами підприємства та між різними рівнями його управління.

Суттєве покращення технічного, технологічного та організаційного рівнів функціонування інформаційної бази контролю розрахунків з працівниками на підприємствах має своїм результатом створення інноваційно-інформаційної бази. Отже, виділимо три групи ознак інноваційності інформаційної бази: технічні, технологічні та організаційні (рис.2.3.).

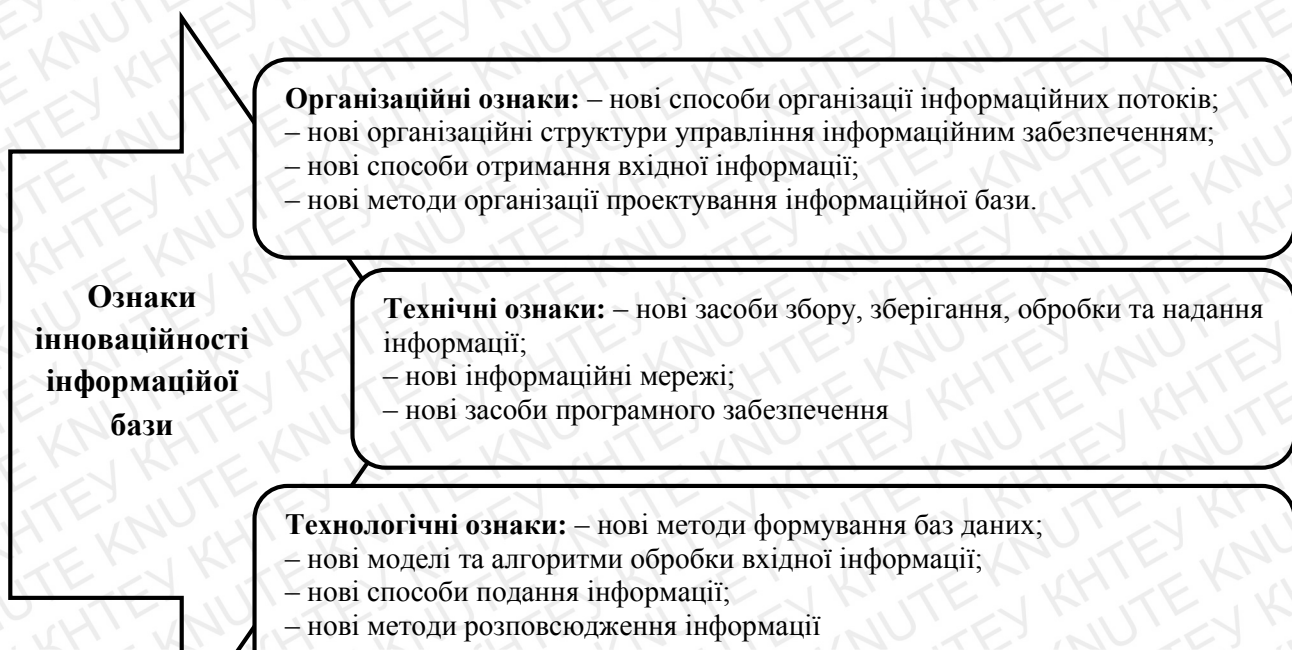


Рис. 2.3. Ознаки інноваційності інформаційної бази контролю розрахунків з працівниками (сформовано автором за [35])

Інформаційна база ТОВ «Дніпровський» функціонує на достатньому рівні для виконання завдань системи, хоч і робочі документи для проведення контрольних заходів по розрахунках з працівниками на підприємстві відсутні. Контрольний процес не має документального підтвердження його послідовності та фіксації результатів усіх проведених контрольних заходів, в той час, як елементи контрольного середовища задокументовані у відповідних правилах, наказах, положеннях, розпорядженнях, посадових інструкціях працівників та інших внутрішніх документах товариства. Оцінка ризиків, що впливають на розрахунки з персоналом, на підприємстві не проводиться. Також, у ТОВ «Дніпровський» відсутні бюджети та плани дебіторської заборгованості персоналу, відповідно до чого, інформація для контролюючого процесу даного елемента системи розрахунків з персоналом не має планових показників.

Облікова інформація щодо розрахунків з персоналом у ТОВ «Дніпровський» проходить три основні етапи: первинний облік (створення, накопичення та узагальнення первинної документації, передача їх до бухгалтерії у визначені строки), поточний облік (обробка первинної документації у бухгалтерії, запис інформації на рахунках бухгалтерського та фінансового обліку, а також в облікових регістрах) та підсумковий облік (узагальнення інформації на рахунках обліку та регістрах, формування звітності) [1]. **На кожному етапі створюється певний перелік документів, що повинен відповідати чинному законодавству України. При цьому, облікова інформація містить фактично виконані і проведені в системі бухгалтерського обліку господарські операції, пов'язані з працівниками та розрахунками з ними за певний період часу та на конкретні дати, а тому є основним**

джерелом для виконання контролюючого процесу на підприємстві, у тому числі по розрахунках з працівниками [28]. Виходячи з того, що система бухгалтерського обліку у товариства ведеться за допомогою програмного продукту, 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.

Отже, підсумовуючи все вищезазначене можемо зробити висновок, що інформаційна база контролю розрахунків з працівниками у ТОВ «Дніпровський», хоч і наявна, і для виконання поставлених завдань є достатньою, проте для зростання економічної ефективності підприємства та максимізації прибутку має неналежний рівень. Тому товариство має вжити всі можливі заходи аби удосконалити наявну інформаційну базу контролю розрахунків з працівниками та перейти до створення інноваційно-інформаційної бази. Прикладами таких заходів можуть стати:

- перехід до нових, більш сучасних засобів програмного забезпечення, які б включали в себе відокремлену базу по розрахунках з працівниками; застосування нових засобів збору, обробки та надання інформації;
- впровадження сучасних методів формування баз даних по контролю розрахунків з працівниками, застосування «хмарних» технологій;
- застосування організаційних структур управління інформаційним забезпеченням і ввести нові способи організації інформаційних потоків та інше.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Проведений аналіз інформаційного забезпечення контролю розрахунків з персоналом дозволяє констатувати наступне:

1. Зовнішня та внутрішня інформація для контролю розрахунків з персоналом на підприємстві потребує оцінки з точки зору відповідності чинному законодавству, а також перевірки актуальності та релевантності спеціальної та

звітно-статистичної інформації. Наявна інформаційна база у ТОВ «Дніпровський» на сьогоднішній день є слабкою. Оскільки результати контролю суттєво впливають на прийняті рішення керівництва, щодо усунення порушень та попередження їх виникнення у майбутньому, а процес контролю, в свою чергу, будується на основі інформаційного забезпечення, то дане забезпечення потребує оцінки та реформування.

2. Для досягнення поставлених цілей ТОВ «Дніпровський», а також для прийняття економічно обґрунтованих рішень, щодо ефективності функціонування суб'єкта господарювання необхідно послідовно реалізовувати елементи організаційно-інформаційної моделі контролю розрахунків з персоналом.

3. Інформаційне забезпечення системи управління ТОВ «Дніпровський» для виконання контролюючого процесу по розрахунках з персоналом потребує удосконалення у частині розробки робочої документації, а також кількісної та якісної оцінки інформації для забезпечення комплексного проведення усіх необхідних контрольних заходів. Зокрема, слід розробити регламентуючі документи з проведення контролю розрахунків з персоналом, у тому числі: положення про систему внутрішнього контролю, плани проведення контрольних заходів щодо розрахунків з персоналом на підприємстві, бланки та інструкції по створенню робочої та звітної документації таких заходів тощо.

РОЗДІЛ 3

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ

3.1. Оцінка ефективності організації внутрішнього контролю розрахунків з персоналом на підприємстві

Внутрішній контроль розрахунків з персоналом 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. Погляди на склад елементів такої системи у науковців значно відрізняються. Зокрема, О.А. Бакурова та О.О. Шерстюк [52] вважають елементами системи внутрішнього контролю на підприємстві – систему бухгалтерського обліку, середовище контролю та процедури контролю; Т.А. Бутинець [6] – 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 [15, 16, 10] – середовище контролю, оцінювання ризиків процедури контролю, інформаційна система та комунікації, моніторинг; В.Ф. Максимова [26] – суб'єкт і об'єкт контролю, контрольний процес, комунікативний блок; Є.В. Мних, С.В. Бардаш, О.А. Шевчук та інші [21] – об'єкти та суб'єкти контролю, процес контролю, оцінку ризиків.

Система внутрішнього контролю на підприємстві у залежності від різних чинників матиме різну форму. Для малих підприємств доречно використовувати структурно-функціональну форму контролю, яка не вимагає від суб'єкта господарювання серйозних додаткових витрат на її створення і функціонування, оскільки передбачає розробку фахівцями підприємства 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 «Дніпровський» спостерігається часткова реалізація структурно-функціональної форми системи внутрішнього контролю, оскільки повноваження щодо проведення контрольних заходів покладаються на керівника 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 контролю розрахунків з персоналом у ТОВ «Дніпровський» вважаються директор та головний бухгалтер, 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 цих розрахунків, які були проведені або проводяться за певний період часу, а також їх результати, які відображені на електронно-паперових носіях інформації.

Загалом, проведення контрольних заходів щодо розрахунків з персоналом у ТОВ «Дніпровський» зосереджено лише на інвентаризації таких розрахунків та перевірці правильності і повноти нарахування, обліку та витрачання відповідних коштів, інші 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 контролю шляхом ознайомлення з документами обліку і контролю, вимогами до організації контролю, а також шляхом проведення спеціального спостереження, тестування, опитування, анкетування.

Проаналізувавши всі надані матеріали по ТОВ «Дніпровський» можна зробити висновок, 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, 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 контроль на підприємстві, а частину повноважень з внутрішнього контролю по розрахунках з персоналом покладено на двох осіб – директора та головного бухгалтера, 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 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;
 - ❖ контроль за своєчасністю, правильністю та повнотою складання документів по розрахунках з персоналом виконується, але не охоплює весь обсяг операцій по даних розрахунках;
 - ❖ виявлено окремі операції по розрахунках з персоналом, що не санкціоновані на підприємстві, а також випадки не виправлення виявлених помилок при здійсненні цих розрахунків;
 - ❖ 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 [12], 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 контролю на якість управління розрахунками з персоналом, а критерій економічності – співвідношення витрат на заходи контролю до їх результатів. За критерієм результативності системи внутрішнього контролю у ТОВ «Дніпровський» 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 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 внутрішньої системи контролю розрахунків з персоналом ТОВ «Дніпровський» 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. Наступний контроль дозволяє знайти помилки, які були пропущені під час проведення оперативного контролю, і такі помилки, зазвичай, свідчать про неуважність або несвоєчасність проведення операцій чи їх документального забезпечення обліковим персоналом. Проте, можуть зустрічатися 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 [10, 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;
- використання, окрім нормативно-правових актів, спеціальних внутрішніх документів, які регламентують реалізацію контролю на підприємстві
- наявність і удосконалення методичного забезпечення, яке використовують у процесі контролю для перевірки різних об'єктів бухгалтерського обліку;
- 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 «Дніпровський» 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 та застосуванням автоматизованих технологій з охопленням усього комплексу контрольних дій на підприємстві.

3.2. Аналіз розрахунків з персоналом підприємства

У процесі застосування заходів контролю по розрахунках з персоналом важливу роль відіграє саме аналіз цих розрахунків. Адже 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.

Загалом процес розрахунків з персоналом можна розділити на 4 стадії. На першій стадії проходить залучення необхідної кількості персоналу до роботи, розподіл завдань між різними його видами, а також виконання працівниками конкретної роботи і контроль за її результатами. На другій стадії формується система розрахунків з персоналом, в залежності від результатів виконаної роботи чи відпрацьованого робочого часу, в рамках 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. Четверта стадія включає в себе 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 до першої стадії, тобто відбувається певна циклічність. Тому, аналіз і контроль розрахунків з персоналом варто розпочинати з комплексного аналізу персоналу підприємства.

З метою оцінки динаміки персоналу ТОВ «Дніпровський» розглянемо середньооблікову чисельність персоналу підприємства за ознакою функцій, що ним виконуються (табл. Д дод. Д) протягом 2014-2018 років. Дана система показників показує, що загальна чисельність персоналу з досліджуваній період зменшилась на 3 особи (на 18,8 %). Така зміна відбулася за рахунок зменшення основного персоналу, кількість адміністративного персоналу лишилась без змін. Загалом ця динаміка характеризується негативно, проте за період 2014-2015 та 2016-2017 років спостерігалось збільшення персоналу на 2 особи (на 12,5 %) та на

1 особу (на 7,1 %) відповідно. Тобто загальна ситуація на підприємстві в частині основного персоналу є нестабільною та має тенденцію до зменшення.

Будь-які зміни в чисельності персоналу виникають через вплив різних факторів, що спричиняють рух персоналу в межах підприємства, тому, деякі внутрішні фактори впливу на рух персоналу ТОВ «Дніпровський» зображені у таблиці Е додатка Е. Так, за останні 5 років кількість прийнятого персоналу зменшилась на 2 особи (на 66,7 %), а кількість звільненого на 1 особу (на 100 %). При цьому у 2014 та 2016 роках переважали звільнення за власним бажанням, а у 2015 та 2017 роках переважали звільнення з причин скорочення. Найбільша кількість прийнятого персоналу припадає на 2014 та 2016 роки, а найбільша кількість звільнень персоналу – на 2015 рік, у кількості 5 осіб (2 особи звільнено за власним бажанням, та 3 особи – у зв'язку зі скороченням), а саме через нестабільну ситуацію на підприємстві.

До системи показників руху персоналу також відносять показники інтенсивності руху, що виражаються у вигляді коефіцієнтів. За останні 5 років на підприємстві коефіцієнт обороту персоналу з прийому зменшився на 59 %, що є негативним значенням в діяльності підприємства. Коефіцієнт обороту персоналу з вибуття та коефіцієнт плинності кадрів мають тенденцію до зменшення, а саме на 100 %, що є позитивним явищем у діяльності товариства. Але враховуючи динаміку коефіцієнта обороту з прийому персоналу, дані позитивні зрушення не випереджають темпи зменшення оборотів прийнятого персоналу.

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

$$ПП_{\text{заг}} = ПП_{\text{осн}} * Ч_{\text{заг/осн}} = \frac{ОНП}{Ч_{\text{осн}}} * \frac{Ч_{\text{осн}}}{Ч_{\text{заг}}} = \frac{ОНП}{Ч_{\text{заг}}}, \quad (3.1)$$

де $ПП_{заг}$ – загальна продуктивність праці персоналу підприємства,
 $ПП_{осн}$ – продуктивність праці основного персоналу,
 $Ч_{заг/осн}$ – Частка 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.

Визначимо вплив кожного з двох основних факторів даної моделі на результативний показник (загальну продуктивність праці персоналу) за формулою (3.1) застосуємо метод ланцюгових підстановок (табл. 3.1).

Згідно з даними таблиці 3.1, за 2017-2018 роки загальна продуктивність праці персоналу знизилась на 48,95 тис. грн. на 1 особу або на 34,54 %. Така зміна відбулась внаслідок зниження продуктивності праці основного персоналу на 30,66%, що призвело до зниження загальної продуктивності праці на 43,45 тис. грн. на 1 особу, та зменшення частки чисельності основного персоналу в загальній чисельності персоналу на 5,59 %, що призвело до зменшення продуктивності праці на 5,50 тис. грн. на 1 особу. В цілому, зниження продуктивності праці за 2017-2018 роки у ТОВ «Дніпровський» відбулося через зменшення кількості персоналу за досліджуваний період на 13,3 % та зменшення обсягу наданих послуг на 43,3 % і вважається негативним значенням у його діяльності.

Таблиця 3.1

Динаміка показників ефективності використання персоналу ТОВ «Дніпровський» за 2017-2018 роки для двохфакторної мультиплікативної моделі

Показник	Умовні позначення	Абсолютні значення		Відхилення		Вплив факторів
		2017 рік	2018 рік	Абсол.	Відн.	

1. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	Чзаг	15	13	-2,0	-13,3	X
2. Обсяг наданих послуг, тис. грн.	ОНП	2125,7	1205,9	-919,8	-43,3	X
3. Чисельність основного персоналу, осіб	Чосн	11	9	-2,0	-18,2	X
4. Загальна продуктивність праці, тис.грн./ос.	ППзаг	141,71	92,76	-48,95	-34,54	X
5. Продуктивність праці основного персоналу, тис.грн./ос.	ППосн	193,25	133,99	-59,26	-30,66	-43,45
6. Частка чисельності основного персоналу в загальній чисельності персоналу	ПВосн	0,73	0,69	-0,04	-5,59	-5,50

Згідно з даними таблиці Ж додатка Ж розглянемо більш детально показники загальної продуктивності праці та продуктивності праці основного персоналу. Найбільший спад даних показників відбувся у 2015 році, загальна продуктивність праці знизилась на 24,5 %, а продуктивність праці основного персоналу знизилась на 27,2 %, при цьому чисельність працівників зросла на 12,5 %, що свідчить про негативну динаміку діяльності підприємства. У 2016 році загальна продуктивність праці, в порівнянні з попереднім періодом, зросла на 21,3% при зменшенні кількості персоналу на 22,2 %, а отже характеризується позитивно. Найвищі показники зростання загальної продуктивності праці спостерігаються у 2017 році – відбулося зростання на 56,3 % (порівняно з попереднім роком). У 2018 році даний показник показав різкий спад на 34,5 %. В загальному, за досліджуваний період, ситуація є нестабільною, а отже діяльність підприємства характеризується негативно.

Різницю між нарахованими сумами і заборгованістю по системі розрахунків з персоналом становлять виплати працівникам заробітної плати та інших платежів структури системи оплати праці та заохочень, що показує графік на рисунку 3 додатка 3. Тенденція до зменшення виплат у 2014, 2016, 2018 роках у ТОВ «Дніпровський», у зв'язку зі зменшенням персоналу є очікуваною у діяльності підприємства.

Отже, аналіз розрахунків з персоналом за 2014-2018 роки у ТОВ «Дніпровський» показав, що всі показники мають нестабільний характер. Загалом, не дивлячись на певні підйоми протягом досліджуваного періоду, ситуація на підприємстві за 5 років значно погіршилась: кількість працівників зменшилась, показники руху персоналу показали негативну динаміку, також тенденція до спаду спостерігалась у показниках ефективності використання персоналу. Таким чином, саме аналіз демонструє нам у яких конкретно напрямках доцільно провести повторний контроль для виправлення наявних помилок та упущень з подальшим уникненням їх у майбутній діяльності товариства.

3.3. Методика контролю розрахунків з персоналом

У сучасній науковій літературі існує багато дискусій щодо визначення поняття «методика контролю». Так, наприклад, автори М.Т. Білуха і Т.В. Микитенко [4], Є.В. Мних і Н.С. Барабаш [30] вважають, що методика контролю – це сукупність прийомів і способів виконання конкретної роботи; С.В. Бардаш [3] 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.

На нашу думку, враховуючи вищенаведене, якщо метод контролю розрахунків з персоналом вважати науково обгрунтованою системою способів, прийомів та принципів дослідження системи даних розрахунків та пов'язаних з нею відносин, то методикою 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 контролю.

Методика проведення контролюючого процесу по розрахунках з персоналом розпочинається на технологічній стадії при виконанні завдань, що сформульовані на організаційній стадії даного процесу (див. рис. Г дод. Г). Враховуючи завдання контролю розрахунків з персоналом, першим кроком в досягненні мети контролюючого процесу 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.

Наступним кроком є визначення правильності, своєчасності, повноти та санкціонованості нарахувань, утримань та виплат сум розрахунків з персоналом та загальнообов'язкових платежів шляхом застосування методичних прийомів і способів проведення 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 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 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 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.

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

Методика контролю розрахунків з персоналом на результативній стадії (див. рис. Г дод. Г) має на меті узагальнення результатів контрольних заходів і прийняття на їх основі управлінських рішень. За допомогою методичних прийомів і способів узагальнення і реалізації результатів контролю 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 .

Документування результатів контролю є необхідним методичним прийомом результативної стадії проведення контролю розрахунків з персоналом, оскільки дозволяє фіксувати у джерелах інформації необхідні дані для подальшого порівняння чи зіставлення з даними минулих або майбутніх періодів, а також

приймати ефективні управлінські рішення за результатами контролю на підставі оформлених робочих документів.

Загалом, особливість методики результативної стадії проведення контролю розрахунків 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.

Інспекційна (контролююча) стадія проведення контролю розрахунків з персоналом (див. рис. Г дод. Г) передбачає контроль за виконанням та наслідками прийнятих управлінських рішень. Такі процедури можуть реалізовуватися за допомогою моніторингу та аналізу наслідків реалізованих управлінських рішень, за результатами яких керівництво підприємства приймає рішення щодо проведення повторних заходів контролю по розрахунках з персоналом з метою попередження виникнення потенційних відхилень.

Методика здійснення контролю розрахунків з персоналом, яка використовується у ТОВ «Дніпровський», не відповідає охарактеризованій вище методиці. Це пов'язано з тим, що окремі процедури контролю по даним розрахунках, окрім запланованої інвентаризації і оперативної документальної перевірки, не проводяться. При цьому, організаційна стадія контролю розрахунків з персоналом у товариства достатньо формалізована, так як: не регламентовано організацію і методику контролю розрахунків з персоналом; відсутні робочі документи по заходах контролю суб'єктів контролю; у плануванні діяльності підприємства не передбачено виконання комплексних контрольних заходів по розрахунках з персоналом; суб'єктами контролю не визначаються мета, завдання, об'єкти та методичні прийоми і способи контролюючого процесу та не формуються плани проведення контролю розрахунків з персоналом.

Методика контролю розрахунків з персоналом у ТОВ «Дніпровський» включає в себе:

- встановлення вимоги керівництва (у вигляді завдання) суб'єкту контролюючого процесу у проведенні контролю розрахунків з персоналом за відповідний період;
- 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 за результатами контролю;
- узагальнення результатів контролю у доповідних записках суб'єктів контролюючого процесу, 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 контролюючого процесу по розрахунках з персоналом, хоч і не в повному обсязі. Також у ТОВ «Дніпровський» інспекційна стадія проведення контролю розрахунків з персоналом реалізується лише вищим керівництвом підприємства, а не суб'єктами контролю.

Позитивним у методиці контролю розрахунків з персоналом підприємства 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, 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 контролю розрахунків з персоналом, то у ТОВ «Дніпровський» 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 контрольний захід, а не спосіб контролю.

Організація та проведення інвентаризації розрахунків з персоналом на підприємстві здійснюється відповідно до облікової політики та чинного законодавства. Документація за результатами інвентаризації створюється в електронному вигляді та роздруковується для директора по завершенню даного заходу. Результати інвентаризації затверджуються директором, приймаються рішення щодо усунення виявлених відхилень та здійснюється контроль за їх виконанням.

До інших планових заходів з 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 контрольні 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 контролю розрахунків з персоналом дозволяє повноцінно виконати завдання контролюючого 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 контролю тісно пов'язана з її організацією: **чим вища ефективність організації контролю тим краща результативність методики контролю.**

чим вища ефективність організації контролю тим краща результативність методики контролю

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

За результатами дослідження методики та організації контролю розрахунків з персоналом сформульовано ряд наступних висновків:

1. Від організації внутрішнього контролю на підприємстві залежить ефективність функціонування суб'єкта господарювання в цілому. Адже внутрішній контроль дає змогу визначити фактичний стан діяльності товариства, встановити відхилення, усунути виявлені порушення та знайти невикористані резерви. Проте, оцінка стану організації внутрішнього контролю розрахунків з персоналом ТОВ «Дніпровський» показала оцінку нижчу за середню, що свідчить про неспроможність системи внутрішнього контролю виконувати поставлені перед нею контрольні задачі, що свідчить про необхідність її удосконалення або зміни.

2. Проведений аналіз динаміки, показників руху, ефективності використання та динаміку виплат персоналу за досліджуваний період (2014-2018 роки) показав негативну тенденцію. Загальна ситуація на підприємстві за 5 років була нестабільною, і з року в рік ефективність діяльності товариства, то зростала, то йшла на спад. Таким чином, виникає нагальна потреба у проведенні глобальних контрольних заходів по розрахунках з персоналом (залучення спеціалістів, застосування нових методик, використання сучасних інформаційних технологій) з подальшим внесення змін у діяльність підприємства.

3. Методика контролю розрахунків з персоналом окреслює послідовність застосування елементів системи методичних способів і прийомів для досягнення поставленої мети. Оскільки станом на сьогодні у наукових дослідженнях відсутні єдині підходи до визначення складу методики процесу контролю, тому нами була запропонована система методичних способів і прийомів, які застосовуються у рамках проведення контролю розрахунків з персоналом.

Методика контролю розрахунків з персоналом має пряму залежність від ефективності організації контролюючого процесу в цілому та реалізовується на таких стадіях, як: технологічна, результативна та інспекційна

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

За результатами дослідження організації та методики контролю розрахунків з персоналом суб'єкта господарювання сформульовано ряд висновків і

пропозицій науково-теоретичного і практичного характеру відповідно до поставленої мети.

1. Сучасний стан контролю розрахунків з персоналом є незадовільним. Основною причиною такої ситуації стала неналежна організація контролю та недостатнє використання сучасних інформаційних технологій. Як результат, досягнення поставлених цілей, які направлені на збільшення фінансових результатів стає неможливим. Тому для зростання конкурентоздатності для внутрішнього та зовнішнього середовища контроль розрахунків з персоналом потребує удосконалення.

2. Дослідження нормативних документів, праць вітчизняних та зарубіжних вчених показало відсутність визначення «розрахунки з персоналом». Тому було запропоноване тлумачення даної категорії, як системи взаємовідносин в будь-якій формі між суб'єктом господарювання та працівниками щодо виконаних робіт та зобов'язаннями, які виникають у межах трудових відносин, у відповідності до чинного законодавства.

3. Важливу роль для системи управління розрахунками з персоналом відіграє контроль і невиконання головних управлінських рішень відбувається саме через його відсутність. Тому для своєчасності виявлення та запобігання порушень, для єдності управлінських рішень і уникнення ризиків у системі управління розрахунками з персоналом слід проводити постійний контроль.

4. Зовнішня та внутрішня інформація для контролю розрахунків з персоналом на підприємстві вимагає постійної перевірки на актуальність та на відповідність чинному законодавству. Оскільки, інформаційна база у ТОВ «Дніпровський» досить слабка, то інформаційне забезпечення товариства по розрахунках з персоналом потребує нагальної оцінки та реформування. Адже результати контролю будуються саме на основі інформаційного забезпечення і мають суттєвий вплив на прийняті рішення керівництва.

5. Організаційно-інформаційна модель контролю розрахунків з персоналом на підприємстві реалізовується для досягнення поставлених цілей та прийняття

економічно обґрунтованих рішень, щодо ефективності функціонування суб'єкта господарювання.

6. Результати дослідження інформаційної бази контролю розрахунків з персоналом на ТОВ «Дніпровський» показали, що інформаційне забезпечення системи управління підприємства потребує удосконалення у частині розробки робочої документації, а також кількісної та якісної оцінки інформації для забезпечення комплексного проведення контролю розрахунків з персоналом. Адже для зростання економічної ефективності товариства та максимізації прибутку інформаційна база ТОВ «дніпровський» має неналежний рівень. Однією з рекомендацій для підприємства буде створення інноваційно-інформаційної бази.

7. Внутрішній контроль на підприємстві дає змогу визначити наявну економічну ситуацію, встановити відхилення, усунути виявлені помилки, визначити невикористані резерви та попередити можливі порушення. Результати оцінки ефективності організації внутрішнього контролю розрахунків з персоналом ТОВ «Дніпровський» показали оцінку нижче за середню, що свідчить про неспроможність наявної системи внутрішнього контролю виконувати поставлені перед нею задачі. Як результат, виникає необхідність її удосконалення, а саме, шляхом ефективної організації та застосування автоматизованих технологій з охопленням усього комплексу контрольних дій на підприємстві.

8. Для аналізу процесу розрахунків з персоналом у ТОВ «Дніпровський» було застосовано: показники динаміки, показники руху персоналу, показники ефективності використання персоналу. Відповідно до зазначених показників, було проведено комплексний фінансовий аналіз розрахунків з персоналом товариства за 2014-2018 роки. Даний аналіз показав, що всі показники мали нестабільний характер. Загалом ситуація на підприємстві за п'ять років значно погіршилась, хоча й були присутні певні підйоми протягом досліджуваного періоду. Тому ТОВ «Дніпровський» потребує проведення нагальних контрольних заходів по розрахунках з персоналом, а саме: залучення спеціалістів, застосування нових методик, використання сучасних інформаційних технологій.

9. Правильна послідовність проведення методики контролю розрахунків з персоналом дозволяє повноцінно виконати завдання контролюючого процесу. На сьогоднішній день серед наукових досліджень немає єдиних підходів до визначення складу методики, тому було запропоновано систему методичних способів і прийомів, які застосовуються для проведення контролю розрахунків з персоналом. Дана методика реалізовується на таких стадіях, як: технологічна, результативна та інспекційна.

Аналіз методики контролю розрахунків з персоналом показав, що чим краща результативність методики, тим вища організація контролю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афанасієвська Т.В. Організація обліку та контролю розрахунків з оплати праці / Т.В. Афанасієвська // Управління розвитком. – 2014. – № 11. – С. 40-41.

2. Барановська В.Г., стаття «Концепції фінансового контролю». Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю. – Вінниця: ТНЕУ, 2014. – с. 279-284.
3. Бардаш С.В. Економічний контроль в Україні: системний підхід : монографія. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2010. – 656 с.
4. Білуха М.Т., Микитенко Т.В. Фінансовий контроль: теорія, ревізія, аудит. Підручник. – К. : Українська академія оригінальних ідей. – 2005. – 888 с.
5. Бурак І.О. Розрахунки між діловими партнерами: форми та класифікація / І.О. Бурак // Культура народів Причорномор'я. № 234. – 2014. – С. 20-25.
6. Бутинець Т.А. Організаційні підходи до формування системи внутрішнього контролю / Т. А. Бутинець // Вісник ЖДТУ. – 2013. - № 1 (63). – С. 12-17.
7. Бутинець Ф.Ф., Бардаш С.В., Малюга Н.М., Петренко Н.І. Контроль і ревізія. – Житомир: ЖІТІ, 2000. – 512 с.
8. Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. Випуск 14 / за ред. Ящишиної І.В. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2019. – 478 с.
9. Ворона Н. Документальне оформлення нарахування заробітної плати / Н. Ворона, Н. Білова, Н. Чернишова // Податки та бухгалтерський облік. Спецвипуск. – 2016. – № 50 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article-18971.html>.
10. 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.
11. Григоревська О.О. Шляхи удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві / О.О. Григоревська, І.В. Христос // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Сер. : Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. – 2015. – Вип. 2.. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ptmbo_2015_2_10.

12. Гулай І.О. Теоретичні аспекти оцінки ефективності системи фінансового контролю на підприємстві / І.О. Гулай // Інноваційна економіка. № 8 – 2013. – С. 120-125.
13. Гуль Т. Заповнюємо Табелі обліку робочого часу / Т. Гуль // Бухгалтерська газета «Оплата праці». – 2016. – № 18/1 – с. 86.
14. Демченко М.М. Контроль виплат працівникам підприємства / М.М. Демченко // Молодий вчений. – 2016. – № 3 (30).[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/ru/archive/30>.
15. 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.
16. Дорош Н.І. Аудит: теорія і практика: монографія / Н.І. Дорош – К. : Знання, 2006. – 495 с.
17. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії / О. В. Дубовська // Вісник ДДФА. Економічні науки. - 2014. - № 2. - С. 23-32.
18. Калюга Є.В. Фінансово-господарський контроль у системі управління: монографія / Є.В. Калюга. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2013. – 360 с.
19. Карпенко Т. І. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці. Шляхи вдосконалення проблем [Електронний ресурс] / Т. І. Карпенко // Технології та дизайн. – 2016. – № 1 (18). – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2016_1_17.
20. Коваленко О.В., Привалова К.В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О.В.Коваленко, К.В.Привалова // Вісник Запорізька державна інженерна академія. – 2014 – с. 51.
21. 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.

22. Кудіна І. О. Витрати на оплату праці: економічний зміст і об'єкт бухгалтерського обліку / І. О. Кудіна // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Сер. : Економіка і управління. - 2014. - Вип. 28. - С. 189-201.

23. Кузьменко К. Ю. Аудит розрахунків з оплати праці на підприємстві [Електронний ресурс] / К. Ю. Кузьменко // Технології та дизайн. – 2016. – № 1 (18). – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2016_1_18.

24. Лень В. С. Виплати працівникам: поняття, структура та облік / В.С. Лень, М.П. Штупун // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2015. – № 2 (2). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ekona.org.ua/repository/download/236.pdf>

25. Лисяк Л. В. Розвиток державного фінансового контролю в Україні / Л. В. Лисяк // Економічний вісник університету. - 2016. - Вип. 26(1). - С. 200-206. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/escvu_2015_26\(1\)__37](http://nbuv.gov.ua/UJRN/escvu_2015_26(1)__37).

26. Максимова В.Ф. Контроль в управлінні економічними процесами на підприємстві : навч. посіб. / В.Ф. Максимова. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2008. – 190 с.

27. Миронова Ю.Ю. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві / Ю.Ю. Миронова, В.А. Панасенко // Економіка і регіон: 117 наук. вісн. ПолНТУ. – Полтава: ПолтНТУ, 2016. – № 1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reposit.pntu.edu.ua/handle/ PoltNTU/569>.

28. Михайленко Ю.О. Організація обліку і контролю розрахунків за заробітною платою / Ю.О. Михайленко // Молодий вчений. № 2(42). 2017. С. 287–293.

29. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 "Виплати працівникам" [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011.

30. Мних Є.В. Фінансовий аналіз : підручник / Є.В. Мних, Н.С. Барабаш. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 536 с.

31. Назарова К. О. Облікова система ділового партнерства підприємства: маркетинговий підхід / К. О. Назарова, В. Д. Гоцуляк // Бізнес Інформ. - 2018. - № 7. - С. 308-313. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2018_7_47.
32. Назарова К.О. Інноваційний підхід до взаємодії внутрішнього та зовнішнього аудиту в умовах соціальної відповідальності / К. О. Назарова // Науковий журнал "Економіка і фінанси" (РИНЦ, Index Copernicus).-Дніпропетровськ, 2015.-№ 2. –С. 48 – 52
33. Назарова К.О. Перспективи реалізації результатів синергії внутрішнього та зовнішнього аудиту/ К. О. Назарова// Бізнес-інформ (Ulrichsweb Global Serials Directory, Research Papers in Economics, РИНЦ, Index Copernicus, Directory of Open Access Journals, CiteFactor, Academic Journals Database, Research Bible та ін., фахове-2015 -№ 4. -С. 219 – 224
34. Непочатенко О.О. Фінанси підприємств : підручник / О.О. Непочатенко, Н.Ю. Мельничук. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 504 с.
35. Овсюк Н. В. Документальне забезпечення контролю витрат на оплату праці [Текст] // Вісник КНТЕУ, 2014. – № 5. – С. 23–33. – [Електронний ресурс]. – Режимдоступу: <http://visnik.knteu.kiev.ua/files/2014/05/4.pdf>
36. Овсюк Н. В. Організаційно-економічні побудови внутрішнього контролю витрат на оплату праці [Текст] / Н. В. Овсюк, О. Ю.// Економіка та управління підприємствами, 2014. – № 3(24). – С. 249-254.
37. Побережець О.В., Свінарьова Г.Б., Чебан Н.В. Система контролю дебіторської заборгованості на торгівельному підприємстві / О.В. Побережець, Г.Б. Свінарьова, Н.В. Чебан // Економіка: реалії часу. № 4 (14). – 2014. – С. 94-98.
38. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О. В. Покатаєва, Г. О. Кошулинська // Держава та регіони: наук.-виробн. журнал / Серія: Економіка та підприємництво. – 2015. – № 3. – С. 139–141.
39. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Стратегії розвитку системи державного фінансового контролю, що здійснюється органами виконавчої влади» - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1156-2003-%D0%BF>

40. Райзберг Б.А., Лозовський Л.Ш. Сучасний економічний словник. – М.: ІНФА-М, 1996. – 496 с.
41. Редзюк Т. Ю. Особливості контролю розрахунків з оплати праці [Електронний ресурс] / Т. Ю. Редзюк, С. С. Дем'яненко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – берез. (Вип. 4). – С. 1027-1031.
42. Редзюк Т. Ю. Особливості контролю розрахунків з оплати праці [Електронний ресурс] / Т. Ю. Редзюк, С. С. Дем'яненко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – берез. (Вип. 4). – Режим доступу: <http://www.global-national.in.ua/archive/4-2015/215.pdf>.
43. Різник І.В. Удосконалення методики аналізу дебіторської заборгованості / І.В. Різник // Управління розвитком. № 4. – 2013. – С. 187-190.
44. 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.
45. 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.
46. 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.
47. Сукач О.О. Показники ефективності витрат на оплату праці / О.О. Сукач // Науковий вісник. – 2013. - № 3 (182). – С. 168-176.
48. Сьомченко В.В., Засипко К.О. Заробітна плата як соціально-економічна категорія / В.В. Сьомченко, К.О. Засипко // Вісник Запорізького національного університету. - 2016. - № 1 (29) – с. 29.
49. Тлумачний словник економіста / С.М. Гончаров, Н.Б. Кушнір ; за ред. проф. С.М. Гончарова. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 264 с.
50. Усач Б.Ф. Контроль і ревізія. Підручник. – К.: Знання-Прес, 2012. – 253 с.
51. Шевчук О.А. Державний фінансовий контроль: питання теорії та практики : монографія / О.А. Шевчук. – К. : УБС НБУ, 2013. – 431 с.

52. 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.

53. Шокот О. Аудит розрахунків з оплати праці з використанням комп'ютерних технологій / О. Шокот // Міжнародний науковий журнал. – 2016. – № 1.

54. Якубів Р.Д. Класифікація персоналу підприємства: управлінський підхід / Р.Д. Якубів // Інноваційна економіка. № 3. – 2014. – С. 131-136.

ДОДАТКИ

Додаток А

Додаток 1
до положення (стандарту) бухгалтерського обліку 25
"Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва"

ФІНАНСОВИЙ ЗВІТ
суб'єкта малого підприємництва

назва підприємства	Товариство з обмеженою відповідальністю "Дніпровський"	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ	
місця	Деснянський	за ЄДРПОУ	2018	01 01
організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОАТУУ	01549389	
основної діяльності	Діяльність ресторанів, надання послуг мобільного харчування	за КОПФГ	8036400000	
кількість працівників, осіб	13	за КВЕД	240	
одиниця виміру:	тис. грн з одним десятковим знаком		56.10	
адреса, телефон	Братиславська, буд. 14-б, 02156			
			(044)5132355	

I. Баланс на 31.12.2017 **р.**

Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітної року	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
нерухомі капітальні інвестиції	1005		
нематеріальні активи	1010		
довгострокова вартість	1011		
об'єкти оренди	1012	()	()
довгострокові біологічні активи	1020		
довгострокові фінансові інвестиції	1030	36.6	36.6
необоротні активи	1090		
за розділом I	1095	36.6	36.6
II. Оборотні активи			
запаси	1100	2.7	10.0
готова продукція	1103	2.7	10.0
біологічні активи	1110		
заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	102.2	11.3
заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135		0.1
податок на прибуток	1136		
заборгованість	1155		
фінансові інвестиції	1160		83.6
їх еквіваленти	1165	8.6	0.5
майбутні періоди	1170	1059.7	374.6
оборотні активи	1190		
за розділом II	1195	1173.2	480.1
оборотні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
	1300	1209.8	516.7

Пасив	Код рядка	На початок звітної року	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
власний (пайовий) капітал	1400	602.8	521.2
резервний капітал	1410	49.9	
власний капітал	1415		
оділений прибуток (непокритий збиток)	1420	-468.0	-467.1
власний капітал	1425	()	()
за розділом I	1495	184.7	54.1
III. Поточні зобов'язання			
довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595		62.0
III. Поточні зобов'язання			
довгострокові кредити банків	1600		75.0
кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	3.1	32.5
заборгованість за розрахунками з бюджетом	1620	7.2	11.8
	1621		0.2

Продовження додатка А

розрахунками зі страхування	1625	2.7	
розрахунками з оплати праці	1630	12.1	5.0
Доходи майбутніх періодів	1665		15.3
Інші поточні зобов'язання	1690	1000.0	
Усього за розділом III	1695	1025.1	261.0
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700		400.6
Баланс	1900	1209.8	516.7

2. Звіт про фінансові результати
за 2017

Стаття	Код рядка	Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007	
		За звітний період	За аналогіч. період попереднього року
I	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	2125.7	1269.0
Інші операційні доходи	2120		
Інші доходи	2240		
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	2125.7	1269.0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(2000.0)	(1172.0)
Інші операційні витрати	2180	()	()
Інші витрати	2270	(124.6)	(96.0)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(2124.6)	(1268.0)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	1.1	1.0
Податок на прибуток	2300	(0.2)	()
Істинний прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	0.9	1.0

Зрівнювач

Головний бухгалтер



(підпис)

Лавренко Л.В.
(ініціали, прізвище)

Лавренко Л.В.
(ініціали, прізвище)

Продовження додатка А

Додаток 1
до положення (стандарту) бухгалтерського обліку 25
"Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва"

ФІНАНСОВИЙ ЗВІТ
суб'єкта малого підприємництва

Підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю "Дніпровський"	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
Територія	Деснянський	за СДРПОУ	2019 01 01 01549389
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОАТУУ	8036400000
Вид економічної діяльності	Діяльність ресторанів, надання послуг мобільного харчування	за КОІФІ	240
Середня кількість працівників, осіб	12	за КВІД	8610
Одиниця виміру:	тис. грн з одним десятковим знаком		
Адреса, телефон	02156. м.Київ, вул.Братиславська,б.14-Б	(044)513-23-55	

I. Баланс на 31.12.2018 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Незавершені капітальні інвестиції	1005		
Основні засоби	1010		41,5
первісна вартість	1011		45,5
знос	1012	()	4,0
Довгострокові біологічні активи	1020		4,0
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	36,6	36,6
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	36,6	82,1
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	10,0	179,2
у тому числі готова продукція	1103		
Поточні біологічні активи	1110	10,0	95,2
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	11,3	67,1
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	42,4	99,6
у тому числі з податку на прибуток	1136	5,0	5,0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	22,6	85,3
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	0,6	5,8
Витрати майбутніх періодів	1170	328,9	629,6
Інші оборотні активи	1190	0,6	19,8
Усього за розділом II	1195	416,4	1086,4
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття			
Баланс	1300	453,0	1168,5

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	521,2	521,2
Додатковий капітал	1410		
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-451,0	-405,1
Неоплачений капітал	1425	()	()
Усього за розділом I	1495	70,2	116,1
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання	1595	62,0	72,0
Короткострокові кредити банків	1600	74,8	75,2
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	32,5	690,4
розрахунками з бюджетом	1620	5,6	7,1

Продовження додатка А

розрахунками зі страхування	1625	50	69
розрахунками з оплати праці	1630	15,3	11,5
Доходи майбутніх періодів	1665		
Інші поточні зобов'язання	1690	187,6	186,3
Усього за розділом III	1695	320,8	980,4
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700		
Баланс	1900	453,0	1168,5

2. Звіт про фінансові результати
за 2018

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогіч. період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	1205,9	2125,7
Інші операційні доходи	2120		
Інші доходи	2240		
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	1205,9	2125,7
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(1023,1)	(2000,0)
Інші операційні витрати	2180	(158,0)	(124,6)
Інші витрати	2270	(1181,1)	(2124,6)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(1181,1)	(2124,6)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	24,8	1,1
Податок на прибуток	2300	(0,2)	(0,2)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	24,8	0,9

Керівник

Головний бухгалтер

Лавренко
(підпис)
Лавренко
(підпис)

Лавренко Лідія Василівна
(ініціал, прізвище)

Лавренко Лідія Василівна
(ініціал, прізвище)

Додаток Б

Таблиця Б

Динаміка основних показників діяльності ТОВ «Дніпровський» за 2014-2018 роки

Показник	2014р.	2015р.	2016р.	2017р.	2018р.	Відхилення							
						2015р.		2016р.		2017р.		2018р.	
						Абсол.	Відн.	Абсол.	Відн.	Абсол.	Відн.	Абсол.	Відн.
Основні засоби	38,0	30,2	0,0	0,0	41,5	-7,8	-20,5	-30,2	-100,0	0,0	0,0	41,5	0,0
Запаси	18,4	23,1	2,7	10,0	179,2	4,7	25,5	-20,4	-88,3	7,3	270,4	169,2	1692,0
Дебіторська заборгованість	127,3	116,9	102,2	95,0	252,0	-10,4	-8,2	-14,7	-12,6	-7,2	-7,0	157,0	165,3
Грошові кошти та їх еквіваленти	11,2	9,8	8,6	0,5	5,8	-1,4	-12,5	-1,2	-12,2	-8,1	-94,2	5,3	1060,0
Витрати майбутніх періодів	449,6	658,3	1059,7	374,6	629,6	208,7	46,4	401,4	61,0	-685,1	-64,7	255,0	68,1
Зареєстрований капітал	602,8	602,8	602,8	521,2	521,2	0,0	0,0	0,0	0,0	-81,6	-13,5	0,0	0,0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	-324,5	-402,3	-468,0	-467,1	-405,1	-77,8	24,0	-65,7	16,3	0,9	-0,2	62,0	-13,3
Довгострокові зобов'язання	0,0	0,0	0,0	62,0	72,0	0,0	0,0	0,0	0,0	62,0	0,0	10,0	16,1
Поточні зобов'язання	884,8	1008,6	1308,0	596,2	1254,7	123,8	14,0	299,4	29,7	-711,8	-54,4	658,5	110,4

Додаток В

Таблиця В

Динаміка основних показників фінансових результатів діяльності ТОВ «Дніпровський» за 2014-2018 роки

Показник	2014р.	2015р.	2016р.	2017р.	2018р.	Відхилення							
						2015р.		2016р.		2017р.		2018р.	
						Абсол.	Відн.	Абсол.	Відн.	Абсол.	Відн.	Абсол.	Відн.
Чистий дохід від реалізації продукції	1584,8	1345,6	1269,0	2125,7	1205,9	-239,2	-15,1	-76,6	-5,7	856,7	67,5	-919,8	-43,3
Собівартість реалізації продукції	1414,7	1224,3	1172,0	2000,0	1023,1	-190,4	-13,5	-52,3	-4,3	828,0	70,6	-976,9	-48,8
Інші витрати	102,8	102,1	96,0	124,6	0,0	-0,7	-0,7	-6,1	-6,0	28,6	29,8	-124,6	-100,0
Фінансовий результат до оподаткування	67,3	19,2	1,0	1,1	182,8	-48,1	-71,5	-18,2	-94,8	0,1	10,0	181,7	16518,2
Чистий прибуток	67,3	19,2	1,0	0,9	182,8	-48,1	-71,5	-18,2	-94,8	-0,1	-10,0	181,9	20211,1

Додаток Г

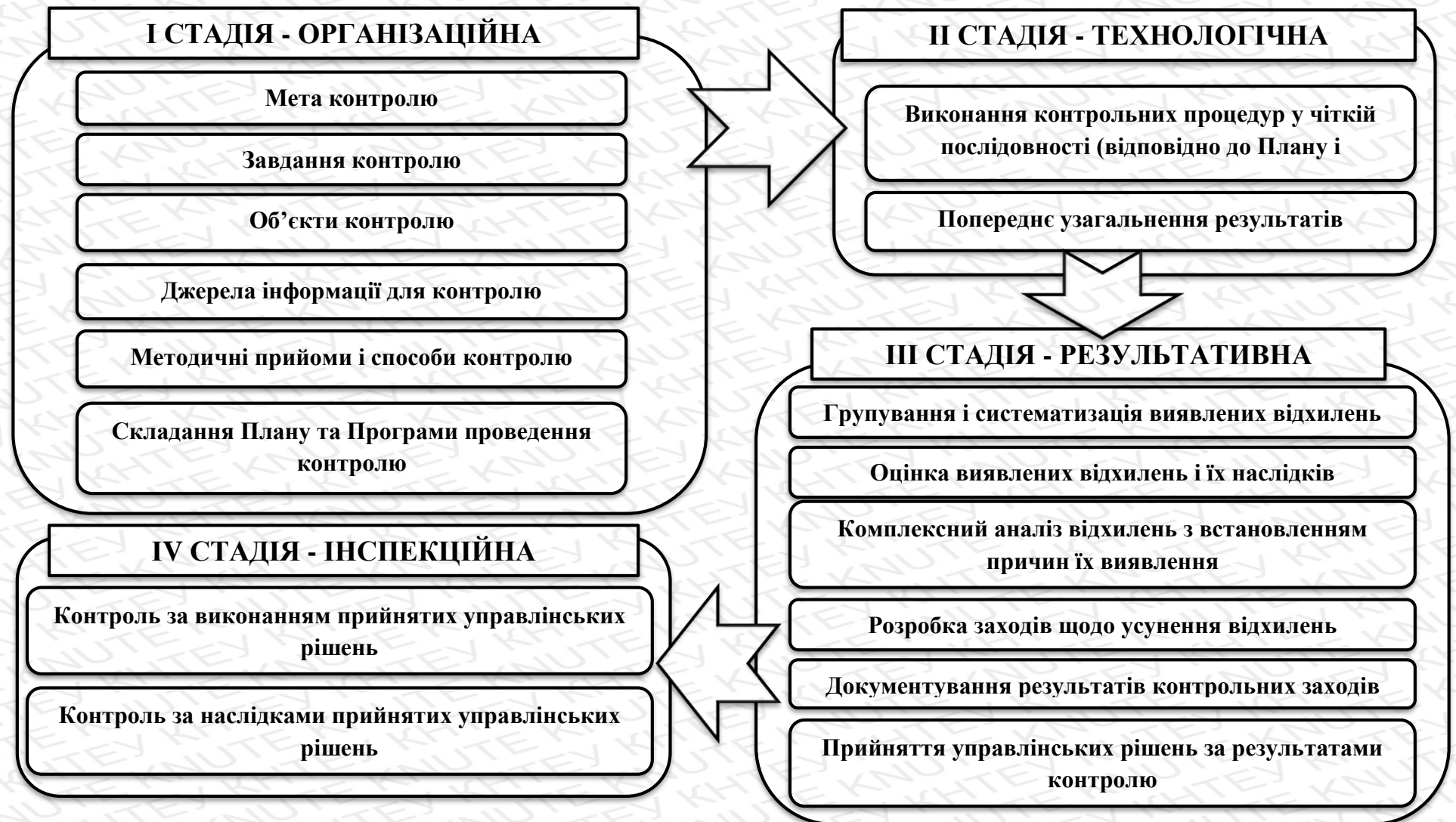


Рис.Г. Організація і методика контролю розрахунків з персоналом (розроблено автором за [37])

Додаток Д

Таблиця Д

Динаміка персоналу за ознакою виконуваних функцій ТОВ "Дніпровський" за 2014-2018 роки

Показник	2014р.	2015р.	2016р.	2017р.	2018р.	Відхилення							
						2015р.		2016р.		2017р.		2018р.	
						Абсол.	Відн.	Абсол.	Відн.	Абсол.	Відн.	Абсол.	Відн.
Середньооблікова чисельність персоналу, у т.ч.:	16	18	14	15	13	2,0	12,5	-4,0	-22,2	1,0	7,1	-2,0	-13,3
адміністративний персонал	4	4	4	4	4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
основний персонал	12	14	10	11	9	2,0	16,7	-4,0	-28,6	1,0	10,0	-2,0	-18,2

Додаток Е

Таблиця Е

Динаміка показників руху персоналу ТОВ "Дніпровський" за 2014-2018 роки

Показник	2014р.	2015р.	2016р.	2017р.	2018р.	Відхилення							
						2015р.		2016р.		2017р.		2018р.	
						Абсол.	Відн.	Абсол.	Відн.	Абсол.	Відн.	Абсол.	Відн.
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	16	18	14	15	13	2,0	12,5	-4,0	-22,2	1,0	7,1	-2,0	-13,3
Кількість прийнятого персоналу, осіб	3	1	3	2	1	-2,0	-66,7	2,0	200,0	-1,0	-33,3	-1,0	-50,0
Кількість звільненого персоналу, у т. ч.:	1	5	2	4	0	4,0	400,0	-3,0	-60,0	2,0	100,0	-4,0	-100,0
за власним бажанням, осіб	1	2	2	1	0	1,0	100,0	0,0	0,0	-1,0	-50,0	-1,0	-100,0
за прогул та інші порушення трудової дисципліни, осіб	0	1	0	0	0	1,0	100,0	-1,0	-100,0	0,0	100,0	0,0	100,0
з причин скорочення, осіб	0	3	0	3	0	3,0	100,0	-3,0	-100,0	3,0	100,0	-3,0	-100,0
Коефіцієнт обороту персоналу з прийому	0,19	0,06	0,21	0,13	0,08	-0,13	-70,37	0,16	285,71	-0,08	-37,78	-0,06	-42,31
Коефіцієнт обороту персоналу з вибуття	0,06	0,28	0,14	0,27	0,00	0,22	344,44	-0,13	-48,57	0,12	86,67	-0,27	-100,00
Коефіцієнт загального обороту персоналу	0,25	0,33	0,36	0,40	0,08	0,08	33,33	0,02	7,14	0,04	12,00	-0,32	-80,77
Коефіцієнт плинності кадрів	0,06	0,28	0,14	0,27	0,00	0,22	366,67	-0,14	-50,00	0,13	92,86	-0,27	-100,00

Додаток Ж

Таблиця Ж

Динаміка показників ефективності використання персоналу ТОВ "Дніпровський" за 2014-2018 роки

Показник	2014р.	2015р.	2016р.	2017р.	2018р.	Відхилення							
						2015р.		2016р.		2017р.		2018р.	
						Абсол.	Відн.	Абсол.	Відн.	Абсол.	Відн.	Абсол.	Відн.
1. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	16	18	14	15	13	2,0	12,5	-4,0	-22,2	1,0	7,1	-2,0	-13,3
2. Обсяг наданих послуг, тис. грн.	1584,8	1345,6	1269,0	2125,7	1205,9	-239,2	-15,1	-76,6	-5,7	856,7	67,5	-919,8	-43,3
3. Чисельність основного персоналу, осіб	12	14	10	11	9	2,0	16,7	-4,0	-28,6	1,0	10,0	-2,0	-18,2
4. Загальна продуктивність праці, тис.грн./ос.	99,05	74,76	90,64	141,71	92,76	-24,29	-24,53	15,89	21,25	51,07	56,34	-48,95	-34,54
5. Продуктивність праці основного персоналу, тис.грн./ос.	132,07	96,11	126,90	193,25	133,99	-35,95	-27,22	30,79	32,03	66,35	52,28	-59,26	-30,66
6. Питома вага чисельності основного персоналу в загальній чисельності персоналу	0,75	0,78	0,71	0,73	0,69	0,03	3,70	-0,06	-8,16	0,02	2,67	-0,04	-5,59

Додаток 3

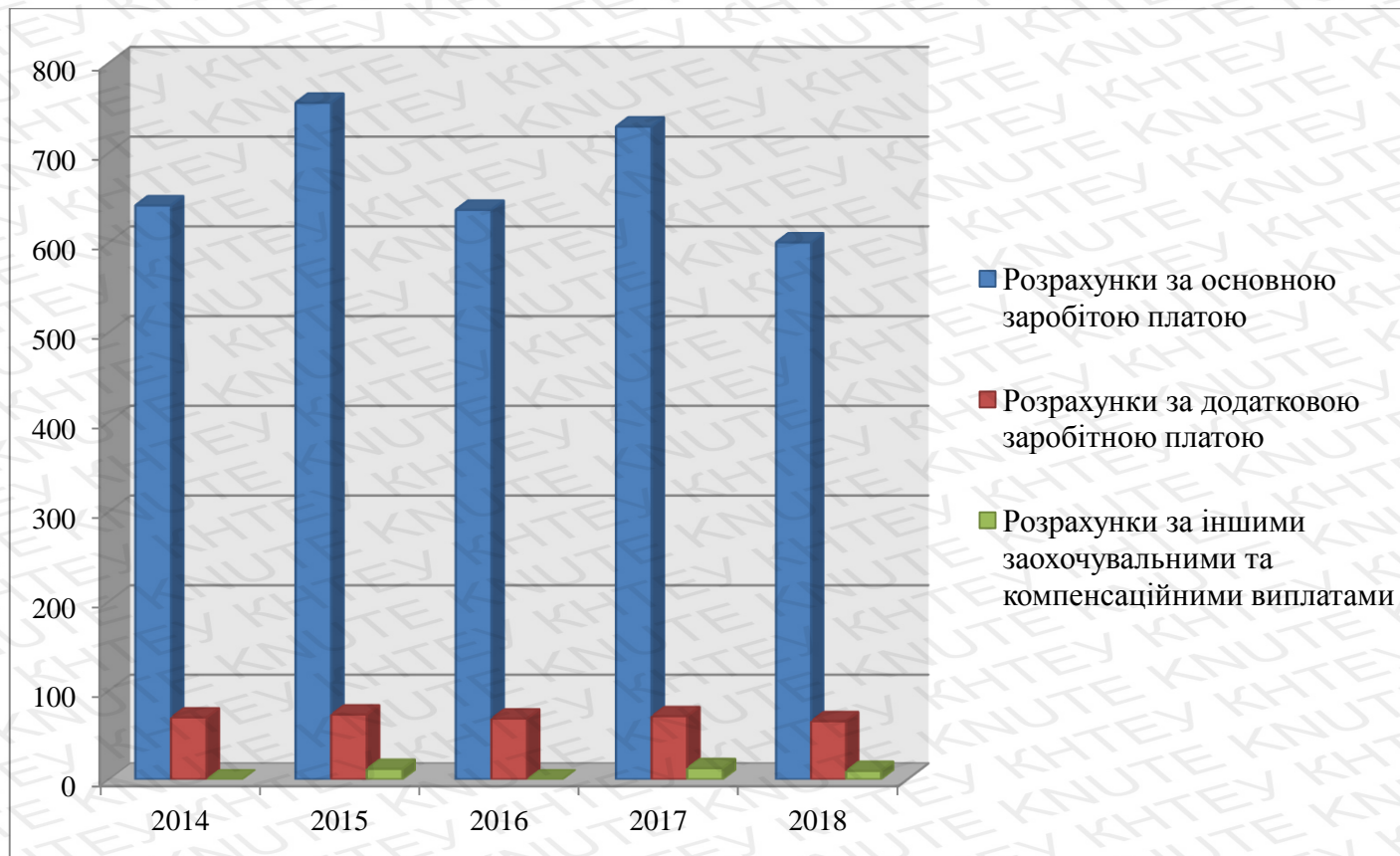


Рис. 3. Динаміка виплат персоналу за системою оплати праці та заохочень, як елемента системи розрахунків з персоналом ТОВ «Дніпровський» за 2014-2018 роки (авторська розробка)

