

## КОМПЛЕКСНИЙ АУДИТ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ

©2020 ЦИМБАЛЮК С. О., ЦИМБАЛЮК Д. І.

УДК 657.631:331.2  
JEL: M42, J31, J39

### Цимбалюк С. О., Цимбалюк Д. І. Комплексний аудит оплати праці на підприємстві: теоретичні та методичні засади реалізації

Метою статті є розробка теоретичних і методичних засад реалізації комплексного підходу до аудиту оплати праці на підприємстві. Обґрунтовано необхідність комплексного підходу до аудиту оплати праці на підприємстві. Визначено мету та процедуру комплексного аудиту оплати праці. Сформульовано основні завдання комплексного аудиту оплати праці, до яких належать: перевірка відповідності системи оплати праці законодавчим нормам і положенням колективних угод; оцінка конкурентоспроможності та диференціації заробітної плати, її транспарентності; аналіз структури заробітної плати; оцінка виконання заробітною платою належних функцій; дослідження рівня задоволення працівників системою оплати праці. Визначено методи збирання інформації для проведення аудиту оплати праці. Стаття містить перелік законодавчих актів, що регламентують питання оплати праці, та внутрішніх документів, які регламентують питання оплати праці на підприємстві, що підлягають аудиту. Наведено складові аудиту операцій з нарахування заробітної плати. Наведено методичні засади оцінювання конкурентоспроможності та диференціації заробітної плати; аналізу структури заробітної плати; міри виконання нею відтворювальної та мотиваційної функцій; оцінювання транспарентності оплати праці; своєчасності виплати заробітної плати; рівня задоволення працівників системою оплати праці. Сформульовані методичні засади та інструментарій можуть використовуватися роботодавцями, керівниками підприємств, профспілковими організаціями, аудиторськими компаніями для проведення комплексного аудиту оплати праці. За результатами комплексного аудиту керівництво підприємства матиме цінну інформацію для внесення змін у систему оплати праці з метою підвищення справедливості та конкурентоспроможності заробітної плати, посилення мотивації та лояльності працівників і закріплення їх на підприємстві.

**Ключові слова:** аудит, оплата праці, заробітна плата, комплексний підхід.

**DOI:** <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-5-336-342>

**Бібл.:** 10.

**Цимбалюк Світлана Олексіївна** – доктор економічних наук, доцент, професор кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

**E-mail:** [tsymbaliuk\\_svitlana@ukr.net](mailto:tsymbaliuk_svitlana@ukr.net)

**ORCID:** <http://orcid.org/0000-0002-6194-4035>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/K-6092-2017>

**SPIN:** <http://elibrary.ru/2769-9555>

**Цимбалюк Данило Ігорович** – студент факультету міжнародної економіки і менеджменту, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

**E-mail:** [danylo2000@ukr.net](mailto:danylo2000@ukr.net)

УДК 657.631:331.2  
JEL: M42, J31, J39

### Цимбалюк С. А., Цимбалюк Д. И. Комплексный аудит оплаты труда на предприятии: теоретические и методические основы реализации

Целью статьи является разработка теоретических и методических основ реализации комплексного подхода к аудиту оплаты труда. Обоснована необходимость комплексного подхода к аудиту оплаты труда. Определены цель и процедура комплексного аудита оплаты труда. Сформулированы основные задачи комплексного аудита оплаты труда, к которым относятся: проверка соответствия системы оплаты труда законодательным нормам и положениям коллективных соглашений; оценка конкурентоспособности и дифференциации заработной платы, её транспарентности; анализ структуры заработной платы; оценка выполнения заработной платой надлежащих функций; исследование уровня удовлетворенности работников системой оплаты труда. Определены методы сбора информации для проведения аудита оплаты труда. Статья содержит перечень законодательных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда, и внутренних документов, регламентирующих подлежащие аудиту вопросы оплаты труда на предприятии. Приведены составляющие аудита операций по начислению заработной платы. Статья содержит методические основы оценки конкурентоспособности и дифференциации заработной платы; анализа структуры заработной платы; выполнения ею воспроизведенной и мотивационной функций; оценки транспарентности оплаты труда; своевременности выплаты заработной платы; уровня удовлетворенности работников системой оплаты труда. Сформулированные методические основы и инструментарий могут использоваться работодателями, руководителями предприятий, профсоюзными организациями, аудиторскими компаниями для проведения комплексного аудита оплаты труда. По результатам комплексного аудита руководство предприятия получит ценную информацию для внесения изменений в систему оплаты труда с целью повышения справедливости и конкурентоспособности заработной платы, усиления мотивации, лояльности работников и закрепления их на предприятии.

**Ключевые слова:** аудит, оплата труда, заработная плата, комплексный подход.

**Библ.:** 10.

**Цимбалюк Светлана Алексеевна** – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (просп. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

**E-mail:** [tsymbaliuk\\_svitlana@ukr.net](mailto:tsymbaliuk_svitlana@ukr.net)

**ORCID:** <http://orcid.org/0000-0002-6194-4035>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/K-6092-2017>

**SPIN:** <http://elibrary.ru/2769-9555>

**Цимбалюк Данило Игоревич** – студент факультета міжнародної економіки і менеджмента, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)  
E-mail: danylo2000@ukr.net

UDC 657.631:331.2  
JEL: M42, J31, J39

**Tsybaliuk S. O., Tsybaliuk D. I. The Comprehensive Audit of Remuneration of Labor at the Enterprise:  
Theoretical and Methodical Bases for Implementation**

The article is aimed at developing the theoretical and methodical bases for implementing a comprehensive approach to auditing the remuneration of labor. The need for a comprehensive approach to auditing the remuneration of labor is substantiated. The purpose and procedure of comprehensive audit of remuneration of labor are defined. The main objectives of the comprehensive auditing the remuneration of labor are formulated, which include: checking the compliance of the remuneration of labor system with the legislative norms and the provisions of collective agreements; evaluating the competitiveness and wage differentiation, transparency of remuneration; analysis of the wage structure; evaluating the execution of the appropriate functions by remuneration of labor; examining the level of employee satisfaction with the remuneration of labor system. Methods for collecting information for carrying out audits of remuneration of labor are defined. The article contains a list of the legislation acts regulating the issues of remuneration of labor and the internal documents regulating the issues of remuneration of labor at the enterprise that be subject to audit. The components of the audit of wages accounting operations are provided. The article contains the methodical bases for evaluating the competitiveness and wages differentiation; analysis of the wage structure; execution of reproducing and motivational functions by wage; evaluation of transparency of remuneration of labor; timely payment; level of employee satisfaction with the system of remuneration of labor. The formulated methodical bases and the instrumentarium can be used by employers, directors of enterprises, trade union organizations, audit companies performing a comprehensive audit of remuneration of labor. As a result of the comprehensive audit, the enterprise's management will receive valuable information to make changes to the system of remuneration of labor in order to improve fairness and competitiveness of wages, increase motivation, loyalty of employees towards the enterprise.

**Keywords:** audit, remuneration of labor, comprehensive approach.

**Bibl.:** 10.

**Tsybaliuk Svitlana O.** – D. Sc. (Economics), Associate Professor, Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: tsybaliuk\_svitlana@ukr.net

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-6194-4035>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/k-6092-2017>

SPIN: <http://elibrary.ru/2769-9555>

**Tsybaliuk Danylo I.** – Student of the Faculty of International Economics and Management, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: danylo2000@ukr.net

Неефективна система оплати праці, ігнорування потреб співробітників, низький рівень заробітної плати, непрозорість і несправедливість в оплаті праці, незадовільна диференціація негативно впливають не тільки на індивідуальні результати праці працівників, а і на фінансово-економічні результати діяльності підприємства. Негативними наслідками неефективної системи оплати праці є висока плинність, низький рівень мотивації, залученості, інноваційної активності та відповідальності працівників, порушення трудової дисципліни, високий рівень конфліктності та незадовільний соціально-психологічний клімат. У зв'язку з цим питання аудиту оплати праці та нарахування заробітної плати є важливим з погляду не тільки додержання законодавства про працю, а і щодо визначення конкурентоспроможності заробітної плати, міри виконання нею основних функцій, забезпечення об'єктивної диференціації винагороди за працю та мотивації працівників до поліпшення результатів трудової діяльності.

Питання аудиту оплати праці та розрахунків із заробітної плати є предметом дослідження різних науковців. Аналіз засвідчив, що більшості дослідників притаманний звужений підхід до розгляду питань аудиту оплати праці, який зводиться до перевірки додержання чинного законодавства та правильності розрахунків із заробітної плати.

Так, Т. Меліхова і А. Петренко розробили процедуру аудиту, яка містить аналіз обліку та нарахування заробітної плати [5]. А. Макаренко та К. Кацай запропонували програму аудиту заробітної плати, яка охоплює оцінку дотримання положень законодавства про працю та визначення правильності організації та нарахування заробітної плати [4]. Аналогічний підхід притаманний О. Гуцан [3].

О. Гамова та В. Сорока запропонували стандарт аудиту операцій з нарахування заробітної плати та її оподаткування й робочі документи аудитора [2].

О. Ангеловська та Л. Синяєва розглядають методіку аудиту розрахунків з оплати праці, а також типові помилки та порушення, які можуть виникати під час обліку праці та її оплати [1].

У своїй статті Л. Сахно та О. Кондратюк також досліджують основні порушення, пов'язані з розрахунками оплати праці, серед яких зловживання, розкрадання, помилки, пов'язані з нарахуванням заробітної плати [8].

О. Сметанко акцентує увагу на питаннях внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці в акціонерних товариствах. Автор розширює спектр завдань аудиту, доповнюючи контроль за дотриманням нормативно-правових актів та оцінку обліку операцій з оплати праці такими завданнями, як оцінка систем оплати праці й оплати праці загалом [10].

Лише окремі дослідники аудиту оплати праці відходять від звуженого підходу. Так, Н. Слівінська виокремила напрями аудиторської перевірки оплати та стимулювання праці, що охоплюють не тільки аналіз відповідності оплати праці вимогам законодавства, міжнародним нормам і корпоративним стандартам, а й діагностику соціальної спрямованості винагород та оцінку економічної ефективності витрат на оплату праці [9].

Деякі дослідники, крім аналізу дотримання підприємством чинного законодавства з оплати праці та правильності обліку, під час аудиту пропонують оцінювати здатність підприємства забезпечувати виконання заробітною платою основних функцій, хоча в публікаціях не розкривають ні процедури, ні інструментарію такого оцінювання [6; 7].

Отже, аналіз літературних джерел засвідчив, що більшість авторів зводять аудит оплати праці до перевірки додержання чинного законодавства та правильності розрахунків заробітної плати. Наявні підходи не враховують необхідності оцінки виконання положень колективних (генеральної, галузевої, територіальної) угод. Відсутній комплексний підхід до аудиту оплати праці, пов'язаний з оцінкою конкурентоспроможності заробітної плати, забезпеченням об'єктивної диференціації виплат, своєчасності виплати, прозорості (транспарентності), доступності інформації про систему оплати праці тощо.

Метою роботи є розробка теоретичних і методичних засад реалізації комплексного підходу до аудиту оплати праці на підприємстві.

**Н**еобхідність неперервного аналізу чинної на підприємстві системи оплати праці обумовлена низкою причин. Однією з основних причин є постійні зміни у трудовому та податковому законодавстві. Якщо підприємство своєчасно не реагуватиме на такі зміни, то відповідні посадові особи можуть нести адміністративну чи кримінальну відповідальність.

Крім того, змінюється політика оплати праці підприємств, котрі є основними конкурентами, а також підприємств інших видів економічної діяльності. Такі зміни можуть спричинити зниження на підприємстві конкурентоспроможності заробітної плати працівників різних категорій і професійних груп. Це негативно впливатиме на процеси залучення та утримання компетентних працівників, формування лояльності та підвищення мотивації.

На підприємстві може змінюватися стратегія розвитку, відбуватися реорганізація та перепрофілювання, що може спричинити зміни не лише в організаційній структурі підприємства, а й в переліку завдань та обов'язків певних категорій і професійних груп працівників, а отже, складності їхньої праці, значущості окремих посад і робіт для підприємства. Це, своєю чергою, потребуватиме зміни підходів до

оплати праці, зокрема до тарифікації чи грейдування, преміювання, процедури встановлення окремих надбавок і доплат, диференціації різних складових заробітної плати тощо.

Важливо відстежувати рівень задоволення працівників наявною системою оплати праці, зокрема рівнем заробітної плати, її структурою, наявною диференціацією винагороди залежно від складності праці, рівня кваліфікації, результатів діяльності, умов праці та ін.

**Б**удь-які зміни у внутрішньому (на підприємстві) чи зовнішньому середовищі (в економіці, на ринку праці) можуть спричинити зміни в рівні задоволення працівників системою оплати праці, у сприйнятті заробітної плати як справедливої, адекватної затраченим зусиллям, досягнутим результатам тощо. Потрібно також мати на увазі, що потреби та інтереси працівників постійно змінюються. Варто зважати й на те, що працівники протягом певного часу звикають до різних винагород (за набором і розміром) і починають сприймати їх як належне. У зв'язку з цим певні складники заробітної плати, котрі на початку їх запровадження мали значний мотиваційний ефект на працівників, з часом втрачатимуть його.

З огляду на це потрібно здійснювати аудит оплати праці та своєчасно приймати рішення щодо внесення змін. Це необхідно для того, щоб своєчасно, відповідно до ситуації, яка склалася, змінювати систему оплати праці, підходи до формування її різних складників (тарифних умов оплати праці, преміювання, системи доплат і надбавок, одноразових винагород тощо).

Під час аудиту оплати праці слід відходити від звуженого підходу до формування його мети, завдань, процедури та інструментарію. Важливо забезпечити комплексний підхід, не обмежуючись лише дослідженням відповідності системи оплати праці на підприємстві законодавчим нормам, хоча ці завдання залишаються актуальними та мають посідати важливе місце серед інших завдань аудиту оплати праці.

Головною метою комплексного аудиту оплати праці є оцінювання законності, дієвості, справедливості та конкурентоспроможності чинної на підприємстві системи оплати праці та приведення її у відповідність до законодавства, стратегії розвитку підприємства, ситуації у внутрішньому та зовнішньому середовищі.

З-поміж завдань комплексного аудиту оплати праці варто виокремити такі:

- ✦ перевірка відповідності системи оплати праці нормам вітчизняного законодавства та положенням колективних угод (генеральної, галузевої, територіальної);
- ✦ оцінка відповідності системи оплати праці стратегії розвитку підприємства;

- ✦ оцінка конкурентоспроможності заробітної плати;
- ✦ оцінка диференціації заробітної плати;
- ✦ аналіз структури заробітної плати;
- ✦ оцінка виконання заробітною платою функцій;
- ✦ оцінка прозорості оплати праці;
- ✦ аналіз своєчасності виплати заробітної плати;
- ✦ оцінка рівня задоволення працівників системою оплати праці.

До основних методів збирання інформації для проведення аудиту оплати праці належать аналіз документів, опитування (інтерв'ювання, анкетування), фокус-групи, участь в оглядах заробітних плат та ін.

Процедура аудиту системи оплати праці може містити такі етапи: визначення цілей і завдань; формування групи фахівців для проведення аудиту, призначення відповідальних осіб; розроблення плану заходів; розробка інструментарію, методик, документації тощо; збирання інформації; аналіз інформації; підготовка висновків і рекомендацій.

Розглянемо особливості проведення аудиту оплати праці в межах вирішення основних завдань.

**Щ**одо перевірки відповідності системи оплати праці нормам вітчизняного законодавства, то до основних законодавчих актів, що регламентують питання плати праці, належать: КЗпП України, Податковий кодекс України, Закони України «Про оплату праці», Закон України «Про колективні договори і угоди», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про відпустки», «Про індексацію грошових доходів населення», «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати», «Про охорону праці», «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та ін.

Питання оплати праці регламентують також постанови Кабінету Міністрів України, зокрема «Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі», «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення», «Про затвердження Положення проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати», «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати», «Про затвердження Порядку оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів підприємства, установи, організації», «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» та ін.

До внутрішніх документів, які регламентують питання оплати праці на підприємстві та підлягають аудиту, належать колективний договір, положення про оплату праці (матеріальне стимулювання тощо), положення про преміювання персоналу, положення щодо надання одноразових заохочень, положення щодо надання соціального пакета, правила внутрішнього трудового розпорядку, штатний розпис, схеми посадових окладів, тарифні сітки та ін.

**З**-поміж кадрової документації, котру необхідно проаналізувати, варто виокремити звіти з праці, накази про прийняття на роботу, звільнення, надання відпустки, табелі обліку робочого часу, розцінки тощо.

Щодо аудиту операцій з нарахування заробітної плати, то до основних складових належать такі:

- ✦ оцінка наявності на підприємстві системи розрахунків з оплати праці;
- ✦ перевірка правильності обліку та нарахування заробітної плати;
- ✦ перевірка дотримання встановлених штатним розписом посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців;
- ✦ перевірка правильності тарифікації робіт та робітників, установлення тарифних ставок робітникам відповідно до тарифних сіток;
- ✦ оцінка правильності здійснення доплати до заробітної плати для забезпечення мінімального її рівня;
- ✦ перевірка правильності нарахування премій, доплат, надбавок;
- ✦ перевірка правильності оплати роботи в нічний час, у вихідні, святкові дні;
- ✦ перевірка своєчасності та правильності індексації заробітної плати;
- ✦ перевірка правильності нарахування компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів їх виплати;
- ✦ перевірка правильності нарахування виплат за щорічну основну відпустку, додаткові відпустки за роботу із шкідливими та важкими умовами праці, за особливий характер праці, додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, соціальні відпустки, а також компенсацій за невикористані відпустки;
- ✦ перевірка правильності нарахування виплат за невідпрацьований час, зокрема у разі простой не з вини працівника;
- ✦ перевірка правильності нарахування допомоги з тимчасової непрацездатності;
- ✦ перевірка дотримання встановлених термінів розрахунків із заробітної плати;
- ✦ перевірка правильності утримань із заробітної плати податків та обов'язкових платежів та ін.

Для оцінки конкурентоспроможності заробітної плати необхідно порівняти розмір середньомісячної заробітної плати на підприємстві із середньомісячною заробітною платою в економіці України, у виді економічної діяльності, у регіоні, на підприємствах відповідного виду економічної діяльності регіону. З метою оцінки конкурентоспроможності заробітних плат працівників окремих категорій та професійних груп підприємство може скористатися оглядами заробітних плат. Щоб мати дані щодо ринкових значень заробітних плат, підприємство може взяти участь в огляді або придбати готовий огляд.

**В**ажливим питанням розроблення справедливої системи оплати праці є забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати залежно від складності праці (значущості, цінності посад і робіт), рівня кваліфікації, необхідного для виконання певних функцій і обов'язків, умов праці, колективних та індивідуальних результатів праці, компетентності працівників та ін.

Для оцінювання диференціації заробітної плати працівників використовуються такі показники:

- ✦ показники середніх величин: середньоарифметичне значення, медіана й мода;
- ✦ варіація (порівняння максимального та мінімального розмірів заробітної плати). У процесі аналізу варіативних значень обчислюється різниця між максимальним і мінімальним розмірами заробітних плат, відхилення максимального та мінімального розмірів заробітної плати від середніх величин. При цьому можуть порівнюватися розміри тарифних ставок і посадових окладів, середньомісячні розміри заробітних плат працівників, розміри заробітних плат за місяць;
- ✦ абсолютні та відносні структурні показники: квартилі, квантилі, децили. Зіставлення цих показників характеризує відмінності між однаковими за чисельністю групами з різним рівнем заробітної плати;
- ✦ коефіцієнти диференціації доходів. Такі коефіцієнти показують, у скільки разів доходи 25% (20 чи 10%) працівників з найвищим рівнем заробітної плати перевищують доходи 25% (20 чи 10%) працівників з найнижчим рівнем заробітної плати;
- ✦ коефіцієнт Джині.

Важливо також оцінити об'єктивність диференціації різних складників заробітної плати. Приміром, під час аналізу тарифних умов оплати праці потрібно перевірити додержання порогу відчутності між тарифними ставками, посадовими окладами двох суміжних розрядів, категорій, кваліфікаційних груп. Поріг відчутності є мінімально необхідним (нижнім) рівнем різниці між ними. Така різниця має бути не нижче 10%. Якщо фактична різниця в розмірах та-

рифних ставок, посадових окладів двох суміжних розрядів, категорій, кваліфікаційних груп нижча від порогу відчутності, то тарифні умови оплати праці не враховують різницю в складності праці та кваліфікації й не забезпечують об'єктивної диференціації основної заробітної плати.

Під час аналізу структури заробітної плати важливо визначити частку основної заробітної плати в загальному розмірі заробітної плати в розрізі різних категорій і професійних груп і загалом по підприємству.

**Н**а частку основної заробітної плати можуть впливати різні чинники: сфера і специфіка діяльності підприємства, його фінансові можливості, професія, посада, специфіка роботи працівника. Частка основної заробітної плати працівників, що здійснюють продаж продукції (послуг), може бути невисокою. Заробітна плата таких працівників може виплачуватися тільки у формі відсоткових чи комісійних і належати до додаткової заробітної плати. Щодо керівників, то чим вищий рівень управління, тим менша частка основної заробітної плати. Частка основної заробітної плати адміністратора систем, менеджера з персоналу, бухгалтера, юриста, референта може бути високою.

Для оцінки виконання заробітною платою відтворювальної функції важливо порівняти заробітну плату, насамперед основну заробітну плату (тарифні ставки, оклади, посадові оклади), працівників різних категорій і професійних груп з прожитковим мінімумом, встановленим для працездатних осіб, та мінімальною заробітною платою.

Щодо оцінки виконання заробітною платою мотиваційної функції, то важливо встановити залежність заробітної плати від:

- ✦ тарифоутворювальних чинників (складності функцій та обов'язків, кваліфікації працівників), а отже, мотивацію працівників до підвищення кваліфікації та виконання складніших, відповідальніших робіт, підвищення в посаді;
- ✦ результатів праці, а отже, мотивацію працівників до поліпшення якісних, кількісних показників, досягнення поставлених цілей тощо;
- ✦ стажу роботи, а отже, мотивацію працівників до тривалої роботи на одному підприємстві тощо.

З метою оцінювання транспарентності оплати праці необхідно визначити обізнаність (поінформованість) працівників з нормами колективного договору, положенням про оплату праці, іншими внутрішніми нормативними документами, які регламентують питання оплати праці на підприємстві.

Під час аудиту своєчасності виплати заробітної плати необхідно проаналізувати додержання термінів виплати заробітної плати відповідно до чинного законодавства та внутрішніх нормативних документів.

Рівень задоволення працівників системою оплати праці можна визначити на основі результатів опитування, анкетування, вихідного інтерв'ю з працівниками, що звільняються.

## ВИСНОВКИ

Неефективна система оплати праці негативно впливає не тільки на індивідуальні результати праці працівників, а й на фінансово-економічні результати діяльності підприємства. У зв'язку з цим питання аудиту оплати праці є важливим з погляду не тільки додержання законодавства про працю, а і з погляду визначення конкурентоспроможності заробітної плати та мотивації працівників.

Аналіз літературних джерел засвідчив, що більшість авторів зводять аудит оплати праці до перевірки додержання чинного законодавства та правильності розрахунків із заробітної плати, що вказує на брак комплексного підходу до аудиту оплати праці.

Визначено основні завдання комплексного аудиту оплати праці: перевірка відповідності системи оплати праці законодавчим нормам і положенням колективних угод, оцінка конкурентоспроможності та диференціації заробітної плати, аналіз структури заробітної плати, оцінка виконання заробітною платою своїх основних функцій, оцінка транспарентності оплати праці, аналіз своєчасності виплати заробітної плати та оцінка рівня задоволення працівників системою оплати праці.

Сформульовані методичні засади та інструментарій можуть використовуватися керівниками підприємств, суб'єктами соціального партнерства (роботодавцями, профспілковими організаціями), аудиторськими компаніями для проведення комплексного аудиту оплати праці. За результатами такого аудиту керівництво підприємства матиме цінну інформацію для внесення змін у систему оплати праці з метою підвищення справедливості та конкурентоспроможності заробітної плати; посилення мотивації працівників до поліпшення результатів праці; підвищення їх лояльності та закріплення на підприємстві, що виступає важливою передумовою ефективної діяльності підприємства та його конкурентоспроможності на ринку товарів і послуг. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. Ангеловська О. В., Синяєва Л. В. Аудит розрахунків з оплати праці та типові помилки і порушення, що можуть бути виявлені при його проведенні. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету. Серія «Економічні науки»*. 2014. № 1. С. 14–18. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/145704967.pdf>
2. Гамова О. В., Сорока В. В. Удосконалення аудиту нарахування заробітної плати на підприємстві ТОВ

«Табак Сервіс». *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 4. С. 41–47.

DOI: 10.32702/2306\_6814.2020.4.41.

3. Гуцан О. М. Аудит оплати праці – мотиваційний аспект // *Матеріали ІХ міжнар. наук.-практ. Internet-конф. «Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність «Форвард-2018»* (м. Харків, 27 грудня 2018 р.). Харків : НТУ «ХПІ», 2018. С. 35–37.
4. Макаренко А. П., Кацай К. О. Удосконалення аудиту нарахування заробітної плати на підприємстві. *Економіка та держава*. 2020. № 1. С. 40–45. DOI: 10.32702/2306\_6806.2020.1.40.
5. Меліхова Т. О., Петренко А. Е. Удосконалення методики внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати. *Агросвіт*. 2019. № 3. С. 38–47. DOI: 10.32702/2306-6792.2019.3.38.
6. Пилипенко К. А., Балабуха Д. С. Особливості проведення розрахунків з оплати праці // *Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. «Сучасні тренди та перспективи логістики, маркетингу, збутової діяльності плодоовочівництва в епоху цифрових технологій»* (м. Херсон, 21–22 вересня 2019 р.). Херсон : Гельветика, 2019. С. 143–145.
7. Пирожок О. С., Мельник Ю. В. Особливості проведення аудиту розрахунків з оплати праці. *Наука й економіка*. 2016. № 1. С. 23–27.
8. Сахно Л., Кондратюк О. Аудит з розрахунків оплати праці. 2015. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/16396/1/103-108.pdf>
9. Слівінська Н. Аудит оплати та стимулювання праці як складові соціального аудиту на підприємстві. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2017. № 19. С. 119–123. URL: <http://rarrpsu.tneu.edu.ua/index.php/rarrpsu/article/view/140/139>
10. Сметанко О. Внутрішній аудит розрахунків з персоналом з оплати праці в акціонерних товариствах України. *Економічний вісник Донбасу*. 2011. № 2. С. 174–180. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/24095/31-Smetanko.pdf?sequence=1>

## REFERENCES

- Anhelovska, O. V., and Syniaieva, L. V. "Audyd rozrakhunkiv z opłaty pratsi ta typovi pomylyky i porushennia, shcho mozht buty vyjavleni pry yoho provedenni" [Audit of Payroll Calculations and Typical Errors and Violations that May be Detected during Its Implementation]. *Zbirnyk naukovykh prats Tavriiskoho derzhavnoho ahrotekhnolohichnoho universytetu. Seriiia «Ekonomiczni nauky»*. 2014. <https://core.ac.uk/download/pdf/145704967.pdf>
- Hamova, O. V., and Soroka, V. V. "Udoskonalennia audytu narakhuvannia zarobitnoi platy na pidpriemstvi TOV «Tabak Servis»" [Improvement of Salary Accrual Audit at the Enterprise Tabak Service LLC]. *Investytsii: praktyka ta dosvid*, no. 4 (2020): 41-47. DOI: 10.32702/2306\_6814.2020.4.41
- Hutsan, O. M. "Audyd opłaty pratsi – motyvatsiinyi aspekt" [Remuneration Audit Is a Motivational Aspect]. *Strate-*

*hii innovatsiinoho rozvytku ekonomiky Ukrainy: problemy, perspektyvy, efektyvnist «Forvard-2018».* Kharkiv: NTU «KhPI», 2018. 35-37.

Makarenko, A. P., and Katsai, K. O. "Udoskonalennia audytu narakhuvannia zarobitnoi platy na pidpriemstvi" [Improvement of the Audit of Payment at the Enterprise]. *Ekonomika ta derzhava*, no. 1 (2020): 40-45. DOI: 10.32702/2306\_6806.2020.1.40

Melikhova, T. O., and Petrenko, A. E. "Udoskonalennia metodyky vnutrishnyoho audytu narakhuvannia zarobitnoi platy" [Improvement of the Method of Payroll Internal Audit]. *Ahrosvit*, no. 3 (2019): 38-47. DOI: 10.32702/2306-6792.2019.3.38

Pylypenko, K. A., and Balabukha, D. S. "Osoblyvosti provedennia rozrakhunkiv z opłaty pratsi" [Features of Wage Calculations]. *Suchasni trendy ta perspektyvy lohistyky, marketynhu, zbutovoi diialnosti plodoovochivnytstva v epokhu tsyfrovnykh tekhnolohii*. Kherson: Helvetyka, 2019. 143-145.

Pyrozhok, O. S., and Melnyk, Yu. V. "Osoblyvosti provedennia audytu rozrakhunkiv z opłaty pratsi" [Peculiarities of Carrying out of Audit Labor Remuneration]. *Nauka i ekonomika*, no. 1 (2016): 23-27.

Sakhno, L., and Kondratiuk, O. "Audyty z rozrakhunkiv opłaty pratsi" [Audit of Payroll Calculations]. <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/16396/1/103-108.pdf>

Slivinska, N. "Audyty opłaty ta stymuliuivannia pratsi yak skladovi sotsialnoho audytu na pidpriemstvi" [Audit of Remuneration and Incentives as Components of Social Audit at the Enterprise]. *Rehionalni aspekty rozvytku produktyvnykh syl Ukrainy*. 2017. <http://rarrpsu.tneu.edu.ua/index.php/rarrpsu/article/view/140/139>

Smetanko, O. "Vnutrishnii audyt rozrakhunkiv z personalom z opłaty pratsi v aktsionermykh tovarystvakh Ukrainy" [Internal Audit of the Wage System at the Joint-Stock Companies of Ukraine]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*. 2011. <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/24095/31-Smetanko.pdf?sequence=1>

УДК 657.6  
JEL: M42

## ВНУТРІШНІЙ АУДИТ: ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ, ВІДМІННОСТІ ВІД ЗОВНІШНЬОГО АУДИТУ

©2020 СПІЦИНА Н. В., КРАВЦОВА С. В.

УДК 657.6  
JEL: M42

### Спицина Н. В., Кравцова С. В. Внутрішній аудит: підходи до визначення, відмінності від зовнішнього аудиту

Метою статті є дослідження природи внутрішнього аудиту, аналіз запропонованих вченими визначень терміна «внутрішній аудит» і порівняння внутрішнього та зовнішнього аудиту за основними ознаками. Після вивчення різних підходів до визначення поняття «внутрішній аудит» стає можливим дати авторське трактування: внутрішній аудит являє собою сучасну форму незалежного фінансово-господарського контролю, що забезпечує комплексну оцінку ефективності системи управління, результатів діяльності економічного суб'єкта і припускає формування думки щодо результатів його діяльності як у цілому, так по структурних підрозділах, а також забезпечує необхідною інформацією всі управлінські служби підприємства. Порівнявши характеристики внутрішнього та зовнішнього аудиту, було зроблено висновок, що внутрішній аудит призначений для рішення функціональних завдань керівництва організації та прийняття управлінських рішень для ефективної роботи підприємства. Зовнішній аудит проводиться відповідно до діючого законодавства та покликаний забезпечити достовірною інформацією зовнішніх користувачів. Визначальним аспектом є не завжди чітке розуміння ролі внутрішнього аудиту в процесі управління, що, своєю чергою, призводить до того, що внутрішній аудит реалізується тільки для того, щоб виявити ті чи інші недоліки, випадки фальсифікації тощо. Саме тому внутрішній аудит має стати джерелом інформації, що допомагатиме менеджерам і власникам об'єктивно оцінювати реальне становище організації та приймати вірні управлінські рішення.

**Ключові слова:** аудит, внутрішній аудит, зовнішній аудит, контроль.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-5-342-348>

Рис.: 1. Табл.: 1. Бібл.: 14.

**Спицина Наталія Володимирівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансово-економічної безпеки, обліку і аудиту, Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова (вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002, Україна)

E-mail: [Spitsyna0907@gmail.com](mailto:Spitsyna0907@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7903-3504>

**Кравцова Софія Віталіївна** – старший викладач кафедри фінансово-економічної безпеки, обліку і аудиту, Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова (вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002, Україна)

E-mail: [sofiya270475@gmail.com](mailto:sofiya270475@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4876-6112>

УДК 657.6  
JEL: M42

### Спицина Н. В., Кравцова С. В. Внутренний аудит: подходы к определению, отличия от внешнего аудита

Целью статьи является исследование природы внутреннего аудита, анализ предложенных учеными определений термина «внутренний аудит» и сравнение внутреннего и внешнего аудита по основным признакам. После изучения различных подходов к определению понятия «внутренний аудит» появляется возможность дать авторскую трактовку: внутренний аудит представляет собой современную форму независимого финансово-хозяйственного контроля, который обеспечивает комплексную оценку эффективности системы управления, результатов деятельности экономического субъекта и предполагает формирование мнения о результатах его деятельности как в целом, так и по структурным подразделениям, а также обеспечивает необходимой информацией все управленческие службы предприятия. При сравнении характеристик внутреннего и внешнего аудита был сделан вывод о том, что внутренний аудит предназначен для решения функциональных задач руководства организации и принятия