

Список використаної літератури

1. Податковий кодекс України [Електронний ресурс]: Закон України від 02.12.2010, із змін., внес. згідно із Законами України: за станом на 01.01.2017. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/2755-17>. – Назва з екрана.
2. Рядінська В.О. Правове забезпечення становлення та розвитку системи оподаткування доходів фізичних осіб в Україні [Електронний ресурс]: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / В.О.Рядінська. – Режим доступу: http://dndi.mvs.gov.ua/index_html_files/Riadinska%20V.%20O..pdf. – Назва з екрана.
3. Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо покращення інвестиційного клімату в Україні [Електронний ресурс]: Закон України від 21.12.2016. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/1797-19>. – Назва з екрана.

В. В. Рудь

студ. IV курсу

спеціальність «Облік і аудит»

Науковий керівник: к.е.н., доц. С. П. Панич

РОЗРАХУНКИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ: СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ

Ефективність діяльності трудового колективу та забезпечення належного рівня продуктивності праці значною мірою залежать від розрахунків за оплатою праці. Оплата праці – це будь-який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану роботу [1].

Тарифна система оплати праці – це сукупність правил, за допомогою яких забезпечується порівняльна оцінка праці, залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, значення галузі та інших факторів, що характеризують якісну сторону праці.

Також однією із основних систем оплати праці являється основна заробітна плата.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу згідно з встановленими нормами праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді

тарифних ставок (окладів) та відрядних розцінок для працівників і посадових окладів для службовців.

Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності (крім бюджетних установ) визначені П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [2].

Згідно з П(С)БО 26 є п'ять видів виплат працівникам, згрупованих за подібними ознаками, а саме: поточні виплати; виплати при звільненні; виплати по закінченні трудової діяльності; виплати інструментами власного капіталу підприємства; інші довгострокові виплати [2].

Облік праці та її оплати має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, зміцненню трудової дисципліни, підвищенню якості виробництва продукції, виконання робіт і послуг.

Згідно із законом заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені у колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

Аудит зобов'язань за розрахунками з оплати праці відіграє важливу роль у системі, як зовнішнього, так і внутрішнього контролю.

Під час проведення аудиту розрахунків з оплати праці слід використовувати такі джерела інформації: трудове законодавство, Кодекс законів про працю, законодавчі акти про підприємство і підприємництво, розрахунково-платіжну відомість, платіжну відомість, особистий рахунок, нормативно-довідкову інформацію до обліку праці і заробітної плати, первинні документи [3, с. 11]. Так, для перевірки розрахунків з оплати праці застосовують методи зіставлення даних бухгалтерського обліку з первинними документами (оклади, затверджені в штатному розкладі, і фактичні нарахування, таблиць обліку робочого часу і розрахунок зарплати), перерахунки (аудитор перераховує суми, які були утримані, і порівнює з нормами чинного законодавства). Також існують певні способи перевірки документів. Наприклад, первинні документи, які є основою для нарахування і виплати заробітної плати (табелі, розрахунково-платіжні відомості) вивчаються комбіновано, тобто суцільним і вибіркоким способом (якщо аудитор перевірів деяку

кількість однотипних первинних документів і не знайшов помилок, то він може вважати, що документи з цієї пачки всі без помилок) [3, с. 13].

Таким чином при обліку оплати праці можуть виникати різного роду порушення та помилки, які негативно впливають на достовірність бухгалтерської звітної інформації. До оплати праці як до однієї з основних статей витрат (яка включається до собівартості продукції і, відповідно, впливає на розмір доходу підприємства) завжди необхідно підходити з особливою увагою з метою забезпечення раціонального використання грошових ресурсів та їх економії на підприємстві.

Аудит розрахунків з оплати праці вимагає від аудиторів особливої уваги і зосередженості. Під час даної перевірки аудитор, важливо переконатись у дотриманні підприємством норм чинного законодавства про оплату праці, відсутності порушень умов оплати праці, перевірити правильність сум нарахованої та виплаченої заробітної плати, інших виплат.

Список використаної літератури

1. Про оплату праці [Електронний ресурс]: Закон України від 24.03.1995 (в редакції від 06.12.2016). – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.
2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс]: Наказ Міністерства фінансів України від 09.12.2011 № 1591. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0725-99>. – Назва з екрана.
3. Жогова О.Б. Аудит розрахунків з оплати праці [Текст] / О.Б. Жогова // Незалежний аудитор. – 2013. – № 7. – С. 10-15.

Н. В. Федоренко

студ. III курсу

спеціальність «Облік і аудит»

Науковий керівник: ст. викл. С. В. Багдікян

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ХЕДЖ-ФОНДІВ В УКРАЇНІ: ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ СВІТОВОГО ДОСВІДУ

Хедж-фонд – це інвестиційний фонд, що вільний вибирати свою інвестиційну стратегію, яка жорстко не регулюється державними органами і, як правило, прагне одержання доходу, незалежно від напрямку руху фінансового ринку [1].