

О. Ю. Редько,

доктор економічних наук, професор,
професор Національного центру обліку та аудиту,
Національна академія статистики, обліку та аудиту,
E-mail: alexredko1950@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7696-256X>

Оплата праці аудитора та проблеми запобігання демпінгу на ринку аудиту в Україні

Останнім часом вітчизняне Міністерство фінансів активізувалося в намаганні вкотре змінити законодавче регулювання аудиторської діяльності в Україні. Було запропоновано багато змін до чинного з 2016 р. Закону України про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність. Не коментуючи доцільність, а тим паче – обґрунтованість таких змін, не можна залишити поза увагою окремі пропозиції керівника Інспекції з забезпечення якості аудиту Органу суспільного нагляду за аудиторською діяльністю щодо формалізації системи оплати праці аудиторів та боротьби з ціновим демпінгом на ринку аудиторських послуг.

У статті розглядається можливість структуризації та певної формалізації системи оплати праці аудиторів. Запропоновано упровадження типової штатної структури аудиторської фірми, а також прозору схему формування доходів аудитора, яка повинна, на їхню думку, складатися з базової заробітної плати та системи надбавок і премій. Рекомендується зменшення кількості премій та розширення надбавок до основної заробітної плати аудитора, пов'язаних із фаховою або другою фаховою (чи спорідненою) вищою освітою, знанням іноземної мови, стажем роботи в аудиті. Основну зарплату пропонується диференціювати через певні коефіцієнти відповідно до посади у штатному розкладі. Відкритість даних про оплату праці рекомендується забезпечувати через щорічне оприлюднення матриці зарплат аудиторської фірми, де одним із елементів є вартість людино-години роботи певної категорії аудиторів.

Автори визнають наявність і аналізують причини такого явища на ринку аудиторських послуг в Україні, як ціновий демпінг. У його основі лежать як позиція замовників, так і економічна ситуація на ринку аудиторських послуг. Автори вважають, що вирішення цієї проблеми неможливе без регуляторного втручання держави. Рекомендовано два прості варіанти запобігання демпінгу, обов'язковою передумовою яких є збирання даних про середню вартість того чи іншого виду аудиторських послуг у цілому по країні та в розрізі регіонів і галузей підприємницької діяльності. Такий досвід на початку 2000-х років вже мала Аудиторська палата України.

Ключові слова: оплата праці, стимулювання праці, типова штатна структура, матриця зарплати, надбавки, демпінг.

Постановка проблеми. Останнім часом Міністерство фінансів України (Мінфін) активізувалося в намаганнях якимось чином знову відрегулювати ринок аудиторських послуг у країні. На цей раз об'єктом законодавчих змін знову стали положення Закону України “Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність” [1]. Формальним приводом стало заплановане впровадження з 2026 року звітності зі сталого розвитку як реакція на відповідні європейські директиви. А отже, таку звітність повинні складати бухгалтери та перевіряти аудитори. Що цікаво, мабуть уперше Мінфін не провів попереднє неформальне узгодження проекту змін до закону з лояльними громадськими організаціями аудиторів. І хоча всі без винятку

такі організації безумовно лояльні до міністерства (різниця полягає лише у ступені лояльності), але цього разу практично всі вони об'єдналися та не сприйняли запропоновані зміни, навіть потенційні бенефіціари його окремих положень. Це є свідченням певного занепаду адміністрування законотворчої діяльності у Мінфіні. Але сьогодні не про те.

У контексті запропонованих змін [2] досить емоціональну реакцію аудиторська спільнота України почула від керівника Інспекції з забезпечення якості аудиту (надалі Інспекція) Органу суспільного нагляду за аудиторською діяльністю (ОСНАД.) До речі термін “суспільний” тут чисто формальний, бо орган є існує виключно за рахунок

внесків суб'єктів аудиторської діяльності (САД), хоча є державною установою, що створює парадокс фінансування держави приватним бізнесом. З огляду на те, що виконавчий директор Інспекції по суті є реальним головним аудитором України, його меседжі до професійної спільноти не могли не бути почутими [3; 4]. Якщо відкинути певні емоційні й нічим не обґрунтовані твердження щодо так званого кріпачства в аудиті, то серед них можна виокремити два моменти, на які необхідно звернути увагу: 1) в українському аудиті існує тотальна залежність простих аудиторів від керівництва фірм; 2) існує таке ганебне та недостойне європейського вибору України явище, як ціновий демпінг на ринку аудиторських послуг. З останнім твердженням важко не погодитися. Кодекс професійної етики дійсно вимагає щоб замовник знав (розумів) методику розрахунку винагороди та обсяг послуг, що надаються [5]. Окрім цього, етика вимагає, щоб в аудиторській кампанії була реалізована система стимулювання роботи виконавців та можливості для професійного зростання. А ми пам'ятаємо, що згідно з чинним законодавством аудитори повинні дотримуватися вимог Кодексу професійної етики. В офіційних листах до громадських організацій аудиторів [3; 4] голова Інспекції ОСНАД порушує питання встановлення системи стимулювання праці аудиторів, що повністю відповідає вимогам Кодексу професійної етики IFAC [5], а також регламентації частки оплати праці в загальних витратах аудиторської фірми. Посадовець пропонує громадським організаціям нарешті взятися за те, що вони зобов'язані робити, але роками не робили, – сформулювати пропозиції або розробити методичні матеріали з питань диференціації оплати праці аудиторів та обґрунтувати заходи боротьби з ціновим демпінгом на професійному ринку. Саме за цими аспектами автори спробують надати власні рекомендації та викласти думки, які мають дискусійний характер і вимагають обговорення.

Результати дослідження і їхнє обговорення.

Розглянемо систему стимулювання праці аудитора, насамперед можливість її структуризації та певної формалізації, і викладемо авторську позицію за такими питаннями.

1. За що? У теорії роботодавець стимулює працівника інтелектуальної праці (оскільки аудит – саме така праця) за таке:

1) слухняність, або науковою мовою – дисципліну виконання (принцип належної ретельності за Кодексом професійної етики);

2) висока якість результатів роботи, вона же майстерність. Реалізується через практичний досвід і рівень компетентності (один із етичних принципів);

3) високий рівень базових професійних знань (вища професійна освіта, друга освіта

за суміжним фахом, знання іноземної мови, знання інформаційних технологій тощо), що забезпечується освітою та підвищенням кваліфікації. Зазначимо, що стимулюватися має удосконалення знань за ініціативою самого працівника й поза обов'язковими програмами, оскільки відповідно до законодавства України підвищення кваліфікації є обов'язковим;

4) робота понад нормований робочий день у вихідні та у власний вільний час. Це вітчизняна практика, коли аудиторська фірма не може собі дозволити утримання спеціаліста з нормативно-довідкової бази або внутрішнього консультанта з правових чи методичних питань. Також за невеликої кількості працівників, обмеженого часу на перевірку та значного обсягу інформації частими є ситуації, що потребують значно більшого обсягу ресурсів, ніж заплановано й оголошено замовнику.

Ми не вбачаємо інших причин для стимулювання праці працівників аудиторської фірми, зокрема сертифікованих аудиторів.

2. Яким чином? Стимулювати працю аудитора можливо двома шляхами. Перший – це прямі грошові виплати разового характеру або на постійній системній основі, але за певних умов (причому виплати у конверті ми не розглядаємо). Такими умовами можуть бути технічна складність роботи за різними завданнями, часові обмеження, відрадження у регіони бойових дій, тимчасове суміщення посад тощо. Другий – це стабільне преміювання залежно від сукупного доходу аудиторської фірми за певний проміжок часу. На нашу думку, другий шлях дещо сумнівний, бо у практиці аудиту неможливо виокремити конкретний трудовий внесок кожного працівника в загальний дохід. Окрім цього, дуже важко об'єктивно визначити вагу такого внеску в загальний результат. Так звані коефіцієнти трудової участі мають вкрай суб'єктивний характер і більше підходять для виробничої діяльності, а не для розумової. Це по суті зрівнялівка зі смаком справедливості. Отже, вважаємо, що другий шлях швидше підходить для обслуговуючого персоналу аудиторської фірми, а не для власне аудиторів. Персоналізація премії дуже важлива для її ефективності, це аксіоматично.

В аудиторській фірмі повинні спрацьовувати певні принципи організації оплати праці та її стимулювання. До них варто віднести:

1) об'єктивність. Розмір оплати праці повинен відповідати реаліям як бізнесу аудиторської фірми, так і економічного стану в країні (або в регіоні діяльності);

2) зрозумілість. Вона передбачає ясне розуміння працівником зв'язку розміру або виду зарплати чи премії з конкретними результатами його праці;

3) відкритість (прозорість). Давно відомо, що згідно з законодавством України розмір заробітної плати не є конфіденційним [1]. Тим паче розміри та види премій чи надбавок до основної заробітної плати. Поступаючи на роботу в аудиторську фірму, людина повинна чітко знати, як нараховується її основна зарплата, які надбавки їй належить отримувати, за що та в якому розмірі її можуть преміювати. Так відкритість зводить унівець суперечки з питань оплати праці та не розбалансовує колектив аудиторської фірми;

4) структуризація штату аудиторів, чітке окреслення їхніх прав і обов'язків. Це забезпечує розстановку аудиторів на ієрархічних сходах згідно з чіткими критеріями за рівнем відповідальності за свою роботу (або за керівництво роботою колег) відповідно до рівня теоретичних знань і практичних навичок.

Тут слід виказати власну думку автора. Не слід пов'язувати певну посаду з формальним володінням сертифікатами різних іноземних громадських організацій бухгалтерів. Набуті при сертифікації знання можливо і мають якусь прагматичну цінність на міжнародному ринку праці бухгалтерів. Це також, до речі, чудовий бізнес для міжнародних бухгалтерських громадських об'єднань. А в аудиті ці знання повинні давати конкретну перевагу виключно при перевірках. Формальне свідоцтво про знання міжнародних стандартів гарантує не якість аудиту, а успіх при перевірці ОСНАД. Реальну якість аудиту забезпечує практичне застосування таких знань. Аналогічно слід ставитися і до вчених звань та наукових ступенів. Перелічене вище не має бути привілеєм при прийнятті на роботу аудитом в Україні, але може стати чинником подальшого професійного зростання після певного часу практики.

3. Кому і скільки? На нашу думку, в аудиторській фірмі доцільне існування типової робочої групи (з огляду на норми керованості В. Грейкунаса (5 ± 2)) у складі таких посад: керуючий партнер (керівник групи), старший аудитор (експерт), аудитор, помічник аудитора. Їхня чисельність за посадами може варіювати в межах фінансових можливостей САД [6]. Посада експерта в системі оплати праці дорівнює посаді старшого аудитора, її може обіймати і внутрішній контролер якості. Такі самі умови праці повинні поширюватися і на спеціалістів, які залучаються до перевірок на умова підяду. Тобто типовість і ще раз типовість. Цей принцип чудово відповідає вимогам ЄС. Рух посадовими сходами повинен здійснюватися насамперед за результатами роби плюс розширення (підвищення) персональної відповідальності.

Автор упевнений, що в аудиті коло преміальних виплат не повинно бути великим. Головний акцент у системі оплати праці слід робити на над-

бавках. На нашу думку (і вона суто дискусійна), структура оплати праці може мати такий вигляд (цифри умовні):

- базова ставка. Може дорівнювати мінімальній заробітній платі або встановлюватися довільно власниками аудиторської фірми (наприклад 10 000 грн на місяць). Ставка має диференціюватися залежно від посади, а саме:

- 1) помічник аудитора – коефіцієнт 1,2 ($10\,000 \cdot 1,2 = 12\,000$ грн);

- 2) аудитор – коефіцієнт 1,4 ($10\,000 \cdot 1,4 = 14\,000$ грн);

- 3) старший аудитор (експерт) – коефіцієнт 1,8 ($10\,000 \cdot 1,8 = 18\,000$ грн);

- 4) партнер – коефіцієнт 2,0 ($10\,000 \cdot 2,0 = 20\,000$ грн);

- надбавки:

- 1) за наявність професійної вищої освіти (облік, оподаткування, аудит) – усім посадам по 10% від базової ставки;

- 2) за наявність другої вищої освіти (право, інформаційні технології, психологія спілкування, програмування, аналітика тощо) – всім посадам по 20%;

- 3) за знання англійської або іншої іноземної мови – 5% усім посадам;

- 4) за понаднормову роботу – усім посадам по 30–33% базової ставки;

- окрема надбавка за стаж роботи за професією (аудиторська практика):

- 1) до 5 років включно – 20%;

- 2) від 5 до 10 років – 50%;

- 3) від 10 до 15 років – 75%;

- 4) від 15 років і більше – 100%;

- премія. За ініціативне підвищення кваліфікації з питань фаху поза обов'язковим підвищенням кваліфікації – 40% до базової ставки за кожен факт.

Цифри, що автор пропонує вище, є чисто умовними. Тому з ними варто і треба дискутувати та пропонувати власні підходи. Аудиторська фірма може самостійно встановлювати розміри базової ставки, надбавок чи премій, змінювати їхній склад з огляду на реальну ситуацію на ринку праці в регіоні або в цілому по країні. Але система оплати праці має бути у відкритому доступі (на сайті), встановлюватися на кожне перше число нового року та не змінюватись упродовж року.

Що це дає професії? По-перше, це певним чином упорядковує рух інтелектуального капіталу у сфері вітчизняного аудиту. По-друге – стимулює керівництво САД забезпечувати певний задекларований рівень оплати праці, що гальмує демпінг. По-третє – впливає на конкурентоспроможність самих аудиторських фірм, бо дає можливість підбирати найбільш кваліфікованих фахівців. І по-четверте – надає підстави для розрахунку вартості людино-години роботи одного аудитора. А це важливо для

роботи з замовником із позиції обґрунтування загальної вартості аудиторських послуг. Щодо останнього знову ж таки наведемо умовний приклад (табл. 1). У таблиці представлена карта системи оплати праці в аудиторській фірмі – внутрішній розпорядчий документ САД. За не дуже складними розрахунками можна обчислити накладні витрати на обслуговування однієї людини в день, а потім додати до вартості людино-години або просто вказати у вартості послуг в цілому – тут безліч варіантів. Час роботи кожного виконавця також можна розрахувати навіть за окремими завданнями та предметами перевірки. А в цілому можна створити по-

вну калькуляцію вартості аудиторських послуг для конкретного замовлення. Єдине питання – кому це треба. Як свідчить авторський досвід, замовник або погоджується з вартістю, або ні, і калькуляція аудиторських послуг його не хвилює.

Як вже ми казали, це суто гіпотетичні цифри та суб'єктивна думка авторів. В аудиторській фірмі повинна бути створена так звана зарплатна карта для кожної посадової особи. Для когось наведені цифри можуть бути занадто великими, для когось – малими. Можливо потрібна інша диференціація надбавок або ще варто додати штрафи. Все в наших руках через конструктивну дискусію.

Таблиця 1

Карта системи оплати праці в аудиторській фірмі (умовний приклад)

Посада: Аудитор

Стаж роботи аудитором: 7 років

Показники	Коефіцієнт, %	Сума, грн
1	2	3
1. Базова ставка	Не застосовується	10 000
2. Посадовий коефіцієнт	1,4 (колонка 3, рядок 1 · 1,4)	14 000
3. Стаж роботи аудитором	50% (колонка 3, рядок 1 · 0,5)	+5000
4. Професійна базова освіта	10% (колонка 3, рядок 1 · 0,1)	+1000
5. Друга вища освіта	Не застосовується	Не застосовується
6. Знання англійської мови	5% (колонка 3, рядок 1 · 0,05)	+500
7. Понаднормова робота	33% (колонка 3, рядок 1 · 0,33)	+3300
Усього зарплата/винагорода	x	23 800
Місячний фонд робочого часу, годин	176 годин	x
Вартість людино-години на посаді	x	23 800 : 176 = 135,2

Протидія демпінгу на ринку аудиторських послуг. Демпінг – це продаж послуг за штучно заниженими цінами. При цьому такі ціни можуть бути нижче за загальноринкові або навіть нижче собівартості. Побоювання демпінгу можливо виключно законодавчими актами щодо регулювання ринку аудиту, хоча це і суперечить теорії вільного ринку. Слід також зважати, що для замовника чим нижче вартість аудиторських послуг, тим краще. А для невеликих і фінансово слабких аудиторських фірм демпінг – це єдиний спосіб утриматися на ринку за рахунок зростання кількості замовлень з меншою вартістю. Головне – не плутати благі наміри принципової боротьби за більші доходи суб'єктів аудиторської діяльності з намаганням керівництва ОСНАД збільшити власну зарплату (ще раз нагадаємо що державна установа ОСНАД утримується виключно за рахунок надходжень від пересічних аудиторських фірм).

Слід зауважити, що проблема демпінгу не нова, вона існує практично з дати започаткування аудиту в Україні. У часи становлення аудиторської діяльності існувала так звана проблема торгівлі печаткою, коли аудиторські фірми встигали провести аудит звітності одночасно одним аудитором у двох і більше містах або у трьох – п'яти замовників. Це певним чином дискредитувало сам аудит як фах. Зазначимо також, що він був нав'язаний прийнятим під тиском МВФ Законом України. На той час у суспільстві ніхто аудит не очікував, не бажав і не бачив у ньому ніякої прагматичної цінності. У замовника виникало природне бажання платити якнайменше за перевірку вже складеної бухгалтером фінансової звітності. Інвестиційна діяльність була на нульовому рівні, ніхто не читав ту звітність та ще й підтверджену аудитором. На перших порах єдиним читачем

аудиторського звіту була податкова інспекція. До того ж перші аудитори частіше за все виконували роль професійного бухгалтера, який перевіряв систему бухгалтерського обліку, створену новими бухгалтерами після закінчення 3–6-місячних бухгалтерських курсів (домогосподарки, достроково звільнені у запас, військові, безробітні або низькооплачувані інженери, викладачі тощо). Природно, що після розпаду СРСР та фінансової кризи жага грошей превалювала. Тому виникала унікальна можливість легкого заробітку, коли поверхово оглядалися облікові регістри, перевірялась арифметика та заповнення форм звітності. Усе це можна було зробити силами однієї – двох осіб, які працюють 2–3 години на день. При цьому бралися невеликі гроші, які компенсувались оборотом кількості перевірок. За відсутності будь-яких вимог з боку замовника (аудит задля форми) усе це і породило феномен торгівлі печаткою (у ті часи звітність, що передавалась у державні органи і потребувала аудиту, завірялася підписом та печаткою аудиторської фірми).

Але часи змінювалися. Спочатку було впроваджено стандарти (нормативи) бухгалтерського обліку та звітності, потім – стандарти аудиту. Поширювався інвестиційний ринок. Україна активно переходила на міжнародні стандарти обліку, звітності та аудиту. Зросли вимоги з боку держави до змісту аудиторського висновку щодо корпоративної звітності. Тобто ситуація начебто змінилася, але жага грошей нікуди не ділася. Не заглиблюючись у тему, зауважимо, що економія коштів – одна з умов успішного бізнесу. Тому замовник завжди буде намагатися придбати аудиторську послугу задешево. В умовах вільного ринку аудиторі змушені йти на демпінг. Але не всі, а лише ті, які займаються аудиторською діяльністю на аматорському або напівпрофесійному рівні. У таких фірмах немає постійних замовників, які забезпечують необхідний рівень доходу для безперервної роботи.

Демпінг дає змогу отримати замовлення за рахунок вартості послуг, нижчої навіть від тої, що пропонує замовник. А витрати на підготовку аудиторів, відповідність вимогам контролю якості, загальна інфляція, зростання мінімальної заробітної плати та інші чинники вимагають або збільшувати вартість аудиту, або брати кількістю виконаних замовлень. Тому керівництво багатьох САД обирає саме демпінгову форму конкурентної боротьби. А отже, боротьба з демпінгом у ринкових умовах неможлива без втручання держави, насамперед шляхом тиску на аудиторські фірми з метою встановлення ними мінімальної вартості аудиту, нижче якої заборонено опускати ціну на послуги. Це певний аналог досвіду Білорусі, де встановлено

фіксований розмір плати за аудит фінансової звітності залежно від доходів замовника.

На нашу думку, можна обговорити певні законодавчі рішення з цього питання. Якщо спрощено, то можливі два варіанти.

I варіант. Фіксована вартість роботи аудитора.

- Суб'єкт аудиторської діяльності зобов'язаний на початку року оприлюднювати вартість людино-години роботи своїх фахівців з методикою її розрахунку.

- САД має право зменшувати вартість послуг за рахунок зниження норми прибутковості але не нижче собівартості людино-години.

- Мінфін або інший державний орган виконавчої влади зобов'язаний на 1 січня поточного року оприлюднювати середньоринковий розмір вартості послуг та вартості людино-години по Україні за регіонами та в розрізі видів бізнесу (промисловість, агросектор тощо). Це колись щорічно робила стара АПУ декілька років поспіль.

- САД, чия вартість людино-години нижче собівартості роботи аудитора або нижче середньоринкової вартості аудиторських послуг (загальноукраїнських, регіональних чи галузевих), забороняється здійснювати обов'язковий аудит звітності. На інші види аудиторських послуг ця заборона не поширюється.

Зазначимо, що тут є певні проблеми. По-перше, Мінфін на це не піде, бо у нього немає відповідних ресурсів. По-друге, законодавчо це буде суперечити нормам тендерних закупівель послуг, бо тендер виграють ті, хто пропонує дешевші послуги.

II варіант. Законодавчо встановлюється правило, за яким замовник самостійно встановлює оптимальний для нього розмір оплати послуг аудитора та оголошує тендер. Договір на послуги може передбачати вартість лише вищу, а не нижчу за собівартість аудиторських послуг. За наявності двох або більше пропозицій від аудиторських фірм замовник може обирати серед них ту, яка має або кращу репутацію, або кращі показники якості персоналу, або довший досвід роботи тощо. Тут безумовно є загроза відкатів, але як без них.

Може бути досить багато варіантів, які слід обговорити як вітчизняним вченим, так і практикам аудиту. Заради цього написана стаття та проводитимуться подальші дослідження. Але всім фахівцям слід чітко зрозуміти, що епоха так званого романтичного самоврядованого аудиту відійшла безповоротно у минуле. Аудит стає не аматорською діяльністю, а звичайним бізнесом з усіма його правилами та нормами, ризиками й обмеженнями. І це вимагає стандартизації правил поведінки на ринку аудиторських послуг. Рано чи пізно дійде черга і до України. Тому ми повинні заздалегідь бути до цього готові.

Список використаних джерел

1. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність: Закон України від 21.12.2017 р. № 2258-VIII, станом на 20.06.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19#Text>
2. Інформаційне повідомлення щодо проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» та деяких законів України щодо удосконалення законодавства у сфері аудиторської діяльності». Орган суспільного нагляду за аудиторською діяльністю. 04.04.2025. URL: <https://www.apob.org.ua/?p=7862>
3. Лист Органу суспільного нагляду за аудиторською діяльністю від 01.04.2025 р. № 04-07/274. URL: https://www.apob.org.ua/wp-content/uploads/2025/04/Рада-Аудиторської-палати-України_оплата-праці.pdf
4. Лист Органу суспільного нагляду за аудиторською діяльністю від 01.04.2025 р. № 04-07/277. URL: https://www.apob.org.ua/wp-content/uploads/2025/04/Рада-Аудиторської-палати-України_демпінг.pdf
5. Міжнародний кодекс етики професійних бухгалтерів (включаючи Міжнародні стандарти незалежності). Видання 2022 р. Міжнародна федерація бухгалтерів. URL: <https://ifacweb.blob.core.windows.net/publicfiles/2024-03/МІЖНАРОДНИЙ%20КОДЕКС%20ЕТИКИ%202022.pdf>
6. Graicunas V. A. Relationship in Organization. *Papers on the Science of Administration* / ed. by L. Gulick, L. F. Urwick. New York: Columbia University's Institute of Public Administration, 1937. P. 183–187. URL: <https://www.nickols.us/relationship.pdf>

References

1. Pro audyt finansovoi zvitnosti ta audytorsku diialnist: Zakon Ukrainy vid 21.12.2017 r. № 2258-VIII, stanom na 20.06.2024 r. [On the audit of financial statements and auditing activities: Law of Ukraine of December 21, 2017 No. 2258-VIII, as of June 20, 2024]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19#Text> [in Ukrainian]. On Amendments to the Law of Ukraine ‘On Audit of Financial Statements and Auditing Activities’ and Certain Other Laws to Improve Audit Legislation
2. Informatsiine povidomlennia shchodo proiektu Zakonu Ukrainy «Pro vnesennia zmin do Zakonu Ukrainy “Pro audyt finansovoi zvitnosti ta audytorsku diialnist” ta deiakykh zakoniv Ukrainy shchodo udoskonalennia zakonodavstva u sferi audytorskoi diialnosti» [Information notice on the draft Law of Ukraine “On Amendments to the Law of Ukraine “On Audit of Financial Statements and Auditing Activities” and Certain Other Laws to Improve Audit Legislation”]. (04.04.2025). *Audit Public Oversight Body of Ukraine*. Retrieved from <https://www.apob.org.ua/?p=7862> [in Ukrainian].
3. Letter of the Audit Public Oversight Body of Ukraine of April 01, 2025 No. 04-07/274. *www.apob.org.ua*. Retrieved from https://www.apob.org.ua/wp-content/uploads/2025/04/Rada-Audytorskoyi-palaty-Ukrayiny_oplata-pratsi.pdf [in Ukrainian].
4. Letter of the Audit Public Oversight Body of Ukraine dated 01.04.2025 No. 04-07/277. *www.apob.org.ua*. Retrieved from https://www.apob.org.ua/wp-content/uploads/2025/04/Rada-Audytorskoyi-palaty-Ukrayiny_dempinh.pdf [in Ukrainian].
5. *Handbook of the International Code of Ethics for Professional Accountants* (including International Independence Standards). (2022 Ed.). International Federation of Accountants. Retrieved from https://www.ethicsboard.org/_flysystem/azure-private/publications/files/2022-IESBA-Handbook_ENG_Web_Secure.pdf
6. Graicunas, V. A. (1937). Relationship in Organization. *Papers on the Science of Administration*. L. Gulick & L. F. Urwick (Eds); Columbia University's Institute of Public Administration. (pp. 183–187). New York. Retrieved from <https://www.nickols.us/relationship.pdf>

O. Yu. Redko,

DSc in Economics, Professor,

Professor of National Center for Accounting and Audit,

National Academy of Statistics, Accounting and Audit,

E-mail: alexredko1950@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7696-256X>

Compensating for Auditor Work, and Preventing Dumping on the Audit Market in Ukraine

The Ukrainian Ministry of Finance has recently intensified efforts in attempting to amend, once again, the legal regulation of auditing in Ukraine. Many amendments to the Law of Ukraine on Audit of Financial Reporting and Auditing Activities, enforced in 2016, have been proposed. Not commenting on the expediency of such amendments, not to mention their validity, one cannot ignore several proposals put forward by the head of the Auditing Public Oversight Body with respect to formalizing the system for compensation of auditor work and fighting the price dumping on the audit market in Ukraine.

The article elaborates on the feasibility of a restructuring and formalizations in the system for compensation of auditor work. It's proposed to introduce a standard staff structure of an auditing firm and a transparent scheme for forming the auditor's incomes, which, to the authors' view, should consist of the basic salary and a system of supplements and bonuses. It is recommended to reduce the number of bonuses, and to expand the supplements to the basic salary, associated with professional or another professional (or related) higher education, foreign language proficiency or length of service in audit. The basic salary is proposed to be differentiated by coefficients in view of the position in the staffing table. The openness of data on compensations is proposed to be ensured by annual publishing of the salary matrix of an auditing firm, with the cost of man-hour in a given category of auditors being one of its components.

The authors recognize the existence of a phenomenon like price dumping on the audit market in Ukraine, with investigating its causes. It stems from both the customers' attitude and the economic situation on the audit market. The authors argues that this problem cannot be solved without a regulatory intervention of the government. Two simple options to prevent the dumping are recommended, the necessary prerequisite of either being the collection of data on the average cost of a given category of auditor's services at country level and by region and economic activity. This method was practiced by the Audit Chamber of Ukraine at early 2000s.

Key words: *compensation, stimulation of work, standard staffing structure, salary matrix, supplements, dumping.*

Бібліографічний опис для цитування:

Редько О. Ю. Оплата праці аудитора та проблеми запобігання демпінгу на ринку аудиту в Україні. *Статистика України*. 2025. № 3. С. 147–153. Doi: 10.31767/su.3(110)2025.03.11

Bibliographic description for quoting:

Redko, O. Yu. (2025). Oplata pratsi audytora ta problemy zapobihannia dempinhu na rynku audytu v Ukraini [Compensating for Auditor Work, and Preventing Dumping on the Audit Market in Ukraine]. *Statystyka Ukrainy – Statistics of Ukraine*, 3, 147–153. Doi: 10.31767/su.3(110)2025.03.11 [in Ukrainian].