



3. Шендригоренко М.Т. Актуальні питання аудиту грошових коштів на рахунках в банку / Шендригоренко М.Т. // Бухгалтерський облік, аналіз та аудит. – 2017. – Вип. 8. – С. 813-817.

Гишка С.
магістр

Тернопільський національний економічний університет
м. Тернопіль, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ

Сучасний етап розвитку України характеризується її інтеграцією у систему міжнародних економічних відносин. Цей процес тісно пов'язаний з необхідністю удосконалення фінансово – економічного контролю, який являє собою систему спостереження і перевірки процесу функціонування відповідного об'єкта. Контроль не лише дає можливість отримати інформацію про об'єкт, а й впливає на нього – покращує виконавчу дисципліну. Отже, завдяки впливу на дійсність контроль проявляється в двох основних значеннях – як функція і як важливий принцип управління.

Науковці виділяють декілька організаційних форм фінансово - економічного контролю в Україні, які представлені на рис. 1.



Рис. 1. Організаційні форми фінансово – економічного контролю в Україні

Поява багатьох юридично відокремлених господарюючих суб'єктів, у яких перетинаються інтереси зацікавлених сторін, зумовили необхідність незалежного фінансового контролю. Провідне місце в цьому процесі посідає Інститут аудиторства. Його основна мета - забезпечення контролю повноти і достовірності інформації, відображеної у фінансовій та податковій звітності підприємств. Згідно із Законом України «Про аудиторську діяльність» підприємець має право здійснювати незалежний контроль своєї фінансово-господарської діяльності на комерційній договірній основі за відповідну плату.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою щодо питань організації і регулювання процесів, які відбуваються на ринках аудиторських послуг, дає змогу виявити сукупність елементів системи організації аудиторської діяльності, необхідну і достатню для ефективного функціонування такої системи, а саме: закон про аудит; міжнародні чи



національні стандарти аудиту; наявність органу управління системою організації аудиторської діяльності, який має представництва в регіонах країни і штатний персонал; система підготовки, стажування й атестація аудиторів; державне ліцензування аудиторської діяльності; фінансування системи організації аудиторської діяльності; законодавче обмеження діяльності аудиторів; контроль якості роботи аудиторів і дотримання учасниками ринку аудиторських послуг законодавчих і нормативних актів з питань аудиту; наявність обов'язкової системи принципів і норм поведінки аудиторів.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою щодо питань організації і регулювання процесів, які відбуваються на ринках аудиторських послуг, дає змогу виявити сукупність елементів системи організації аудиторської діяльності, необхідну і достатню для ефективного функціонування такої системи, а саме: закон про аудит; міжнародні чи національні стандарти аудиту; наявність органу управління системою організації аудиторської діяльності, який має представництва в регіонах країни і штатний персонал; система підготовки, стажування й атестація аудиторів; державне ліцензування аудиторської діяльності; фінансування системи організації аудиторської діяльності; законодавче обмеження діяльності аудиторів; контроль якості роботи аудиторів і дотримання учасниками ринку аудиторських послуг законодавчих і нормативних актів з питань аудиту; наявність обов'язкової системи принципів і норм поведінки аудиторів.

Державний аудит - це перевірка публічної бухгалтерської звітності, обліку, первинних документів та іншої інформації про фінансово-господарську діяльність суб'єктів господарювання з метою визначення достовірності їхньої звітності, обліку, його повноти і відповідності чинному законодавству та встановленим нормативам. У Законі України «Про аудиторську діяльність», крім того, визначено правові засади організації і здійснення аудиторської діяльності в Україні. Аудиторська діяльність в Україні також регламентується Кодексом професійної етики та стандартами аудиту (рис. 2).



Рис. 2. Нормативне регулювання аудиту в Україні.

Аудиторська діяльність в Україні регулюється професійною організацією - Аудиторською палатою України (АПУ), вона функціонує як незалежний самостійний орган на засадах самоврядування.

Успішна діяльність будь - якої організації немислима без аналізу трудових показників, який дозволяє більш точно оцінити техніко – економічний потенціал, визначити резерви більш ефективного використання працівників підприємства, покращення організації, умов праці і її оплати. Одним із способів зовнішньої оцінки діяльності підприємств, зокрема, аналізу трудових показників, являється створення особливого напрямку аудиторської діяльності – аудиту трудової сфери (персоналу).

Аудит у сфері праці - це система заходів зі збору інформації, її аналізу й оцінки на цій основі ефективності діяльності підприємства з організації праці та її оплати. Об'єктом аудиту є трудовий колектив, персонал підприємства та розрахунки з ним, його діяльність. З



метою аудиту персонал підприємства і його діяльність представляються у вигляді системи показників, що дозволяють охарактеризувати: результативність, ефективність функціонування трудового колективу; ефективність організації соціально-трудова відносин; ефективність систем оплати праці; раціональність методів оцінки праці; результативність організації робочих місць, розподілу робіт; ефективність використання робочого часу тощо.

При цьому оцінка ефективності діяльності працівників та оплата їх праці розглядається як головна, глобальна мета аудиту. Аудит дозволяє переконатися у взаємній відповідності діяльності підприємства з управління персоналом і стратегії його розвитку, а також взаємній відповідності регламентації соціально-трудова відносин і законів, правил, інструкцій та методик, що визначають цю діяльність. За результатами аудиторської перевірки можуть бути визначені напрямки для встановлення чи зміни удосконалення стандартів. Перевірка сприяє кадровим перестановкам, які поліпшують якісний склад трудових ресурсів, просуванню більш перспективних співробітників і розвитку їхньої творчої активності. Стосовно роботи безпосередньо з кадровими службами підприємства, то тут аудит дозволяє підвищити роль кадрових служб, наблизити їхню діяльність до мети і завдань підприємства, загострити їхню увагу на найважливіших питаннях.

Подібно до фінансових перевірок аудит у сфері праці та її оплати повинен проводитися періодично, щоб переконатися у виконанні поставлених задач. Аналіз і оцінка якогось одного показника чи явища у відриві від інших не дають бажаного результату - необхідний комплексний аналіз. Найбільш ефективна перевірка, яка гарантує повну і достовірну інформацію про результати впровадження програм управління і розвитку персоналу, розглядається як внесок у вирішення стратегічних задач підприємства (табл. 1).

Таблиця 1

**Пріоритетні напрями аудиту розрахунків з персоналом
за функціями управління персоналом**

Основні функції управління	Зміст аудиту
Формування кадрової політики	Оцінка поточного стану кадрової політики, ступеня її відповідності цілям підприємства, стратегії його розвитку, оцінка зв'язку кадрової політики із специфікою підприємства і зовнішніми умовами
Планування особового складу	Оцінка наявних ресурсів, цілей і перспектив розвитку організації, майбутніх потреб щодо кадрів, аналіз штатного розпису, ступеня його обґрунтування
Використання особового складу	Аналіз рівня зайнятості особового складу підприємства, аналіз забезпечення стабільності особового складу, вивчення зайнятості жінок, осіб похилого віку і інших верств населення
Організація трудової діяльності працівників	Аналіз умов, техніки безпеки та охорони праці на підприємстві, оцінка раціональності організації робочих місць, розподілу робіт, аналіз вкладених коштів в цю сферу й отримання результатів
Оплата та стимулювання праці	Аналіз форм і систем, рівня і структури оплати праці, форм і систем стимулювання, оцінка їх відповідності розробленим принципам, меті, завданням підприємства
Трудові відносини в колективі	Діагностика соціально – психологічного клімату, організаційної культури, оцінка рівня соціального напруження в колективі



Перевірка програми розвитку кадрів підприємства, як правило, зосереджена на аналізі функціонування служби розвитку персоналу і її відділів. Але перевірка не повинна обмежуватися лише цим. Вона передбачає також вивчення організації управління персоналом на даному підприємстві, включаючи аналіз діяльності управляючого персоналу на різних рівнях управління. Найбільша увага повинна бути надана оцінці ефективності діяльності служби розвитку персоналу на оперативному рівні в залежності від її впливу на поведінку і ставлення до роботи співробітників і обсягу її послуг менеджерам і службовцям. Перевірка сама по собі дає лише необхідну інформацію про стан справ на підприємстві, яка реального практичного значення може і не мати. Тільки підготовка на її основі програми перетворення соціально-трудових відносин і розробка алгоритмів управлінських рішень з практичних її здійснень можуть реально вплинути на ефективність діяльності підприємства.

Основними джерелами інформації, які використовують при проведенні аудиту в області праці і її оплати, є: закони й інструкції, трудові показники, анкетування й інтерв'ю працівників, первинна документація, статистична звітність з праці, бухгалтерська фінансова звітність, дані податкової звітності. Кількість законів і інструкцій, що регламентують процес праці та її оплати, дуже велика. Передбачається, що підприємства (організації) відповідно до них розробляють власні програми і методики. Вище керівництво підприємства може в результаті аудиторської перевірки ще раз уточнити, наскільки дотримуються законів і інструкцій посадові особи, на які покладено обов'язки ведення обліку розрахунків з оплати праці, обліку особового складу, робочого часу, правильності утримань податків і внесків із заробітної плати. Рівні можливості зайнятості, техніка безпеки й охорона здоров'я, пенсійні програми - ось ті основні макроекономічні проблеми, реалізація яких на мікро рівні може бути перевірена в процесі аудиту праці та її оплати. Оцінку стану цієї роботи на підприємстві можна дати не тільки на основі перевірки документації і звітності, але і на базі аналізу анкет, опитувальних листів, у результаті бесід із працівниками.

Специфічна ціль аудиторської перевірки полягає в тому, що вона не тільки визначає, наскільки дотримуються в організації законів, правил й інструкцій, але й одночасно в ході індивідуальних і групових бесід і зустрічей із працівниками, аналізу матеріалів анкет і опитувальних листів дає можливість виявити застарілі інструкції і вимоги, що не були вчасно оновлені чи відмінені. Вихід із законотворчою ініціативою у вищі органи і подальше усунення таких обмежень може саме по собі стати джерелом зростання продуктивності праці чи принаймні полегшить і спростить роботу працівників.

Отже, аудит питань праці і її оплати як елемент виявлення резервів підвищення ефективності і прибутковості підприємства є одним із найбільш діючих факторів економічної політики підприємства, що особливо наочно проглядається в умовах трансформації економіки. Чисто методично аудит містить у собі як мікроекономічні, так і макроекономічні питання організації праці і її оплати та охоплює практично всі елементи трудових відносин. Систематичне проведення аудиторських перевірок дає можливість правильно оцінити стан і розвиток трудових відносин на підприємстві.

Список використаних джерел

1. Проскуріна Н.М. Методико-організаційні аспекти управління якістю аудиторських послуг / Н. М. Проскуріна, В. П. Гринь // Економіка і управління. - 2011. - № 3. - С. 79-84.
2. Сурніна К. С. Отримання аудиторських доказів методом застосування аналітичних процедур / К. С. Сурніна // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. - 2012. - № 2. - С. 30-34.
3. Сагайдак Р. А. Державний фінансовий аудит в системі контролю діяльності підприємств / Р. А. Сагайдак // Облік і фінанси. - 2012. - № 1. - С. 94-97.