

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ**

Циклова комісія економіки та управління

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ
ВІДНОСИНИ»
вибіркових компонент
освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

Облік і аудит

за темою № 11 - Аналіз, звітність і аудит у сфері праці

Харків 2021

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 23.09.21 № 8

СХВАЛЕНО

Методичною радою
Кременчуцького льотного
коледжу
Протокол від 22.09.21 № 2

ПОГОДЖЕНО

Секцією науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 22.09.21 № 8

Розглянуто на засіданні циклової комісії економіки та управління, протокол
від 31.08.21 № 1

Розробники:

викладач циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС, к.п.н.,
спеціаліст вищої категорії, викладач-методист Носач І.В.
викладач циклової комісії економіки та управління, спеціаліст вищої
категорії, викладач – методист Бондаренко Л.Ф.

Рецензенти:

1. Голова циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС, к.е.н.,
спеціаліст вищої категорії, викладач – методист, Цимбалістова О.А.
2. Професор кафедри бізнес адміністрування, маркетингу і туризму
Кременчуцького національного університету імені Михайла
Остроградського, д.е.н., професор Дружиніна В.В.

План лекції

1. Звітність з праці та нормативні документи.
2. Сутність і мета аудиту у трудовій сфері.
3. Проведення аудиторської перевірки. Обробка й аналіз інформації.

Рекомендована література:

Основна

1. Назарова Г. В. Економіка праці : навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с.
2. Шкільов О. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : підручник / О. В. Шкільов, О. Д. Балан, В. А. Ткачук, Є. О. Ланченко, І. П. Гаврилюк. – Київ : Компрінт, 2015. – 749 с.
3. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Карпіщенко. – Суми; Сум. держ. ун-т, 2015. – 389 с.
4. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання / В. М. Прасол; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова. – 2-ге вид. доп. та перероб. – Х. : ХНУМГ, 2014. – 307 с.
5. Скворцов І. Б. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. / І. Б. Скворцов, В. В. Войцеховська, О. Я. Загорецька, І. М. Дашко, М. І. Клімковський; ред.: І. Б. Скворцов; Нац. ун-т "Львів. політехніка". — Львів, 2016. – 265 с.
6. Черчик Л. М. Економіка праці й соціально-трудові відносини: теоретичний курс : підручник / Л. М. Черчик, Н. В. Коленда, С. М. Бортнік, І. В. Турчик, І. В. Шубала, О. М. Шубалий; ред.: Л. М. Черчик; Луц. нац. техн. ун-т, Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк : РВВ Луц. НТУ, 2015. – 413 с.

Додаткова

7. Багрова І. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / І. В. Багрова, Н. І. Редіна, О. О. Гетьман, Т. С. Яровенко; Дніпропетр. держ. фінанс. акад. - Дніпропетровськ, 2014. - 581 с.
8. Безродна С. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини : збірник тестів і практичних завдань для студентів економічних спеціальностей / Безродна С. М. – Чернівці : ПБКФ «Технодрук», 2017. – 70 с.
9. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. / А. В. Калина; Міжрегіон. акад. упр. персоналом. - Київ : Персонал, 2014. - 498 с.
10. Мікловда В.П. Економіка праці й соціально трудові відносини. Навч. посіб. / Мікловда В.П., Кубіній Н.Ю., Ножова Г.М., Голубка О.Я., Завадяк

Р.І., Югас Е.Ф., Асаулюк Я.П., Данча О.О., Ціцак Л.М., Мінкович В.Т., Кубіній В.В. – Ужгород: УНУ, 2012. – 282 с.

11. Никифорак В. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студентів ВНЗ / В. А. Никифорак, Л. Д. Водянка, З. І. Кобеля, О. Я. Никифорак; Чернів. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. - Чернівці : Рута, 2013. – 331 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

12. Офіційний портал Верховної Ради України: Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua>

13. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

14. Офіційний сайт «Вісник податкової служби України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.visnuk.com.ua>.

Текст лекції

1. Звітність з праці та нормативні документи

Для здійснення моніторингу соціально-трудової сфери на всіх рівнях, для стратегічного й оперативного управління підприємством необхідно мати достовірну, оперативну і повну інформацію про перебіг процесів, пов'язаних з організацією та використанням праці й соціально-трудовими відносинами. Показники у сфері праці оформляються у вигляді звітів і широко використовуються в роботі як всередині підприємства, так і за його межами — на місцевому, регіональному, галузевому та загальнодержавному рівнях управління. Звітність показників з праці на підприємстві поділяється на статистичну та оперативну, вона може мати різні напрямки використання та періодичність складання.

Найширшу та достовірну інформацію про результати впровадження програм з праці, управління і розвитку персоналу надає державна статистична звітність підприємств з питань праці. Вона формується на основі звітів установлених форм, які підприємства незалежно від форм власності та господарювання зобов'язані подавати в установлені терміни до управління статистики місцевості, де підприємство зареєстроване. У регіональних управліннях статистики ця звітність акумулюється, аналізується і узагальнені результати подаються до Державного комітету статистики України та Міністерства праці та соціальної політики України, яке використовує ці дані для планування і координації роботи з управління соціально-трудовими процесами в країні. Державна статистична звітність підприємств з питань праці складається з статистичної звітності про працю, про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати та про використання робочого часу.

Державна статистична звітність з питань праці включає такі звіти.

Статистична звітність із праці

Назва звіту	Форма звіту	Коли подається	Роз'яснення щодо заповнення
№ 1-ПВ (місячна) «Звіт із праці»	Затверджена наказом Держстату від 10.06.2016 р. № <u>90</u>	Щомісячно не пізніше 7-го числа після звітного місяця	Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (місячна) «Звіт з праці», затверджена наказом Держкомстату від 26.10.2009 р. № 403*, роз'яснення Держстату від 13.07.2016 р. № 17.4-12/4
№ 1-ПВ (квартальна) «Звіт із праці»	Затверджена наказом Держстату від 06.07.2018 р. № 134	Щоквартально не пізніше 7-го числа після звітного періоду одночасно з формою № 1-ПВ (місячна)	Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці», затверджена наказом Держкомстату від 26.10.2009 р. № 404*, роз'яснення Держстату від 06.07.2018 р. № 17.4-12/11
№ 1-РС (один раз на чотири роки) «Звіт про витрати на утримання робочої сили»	Затверджена наказом Держстату від 07.08.2014 р. № 227	Раз на рік у період проведення обстеження не пізніше 7 квітня	Роз'яснення Держстату від 10.07.2018 р. № 17.4-12/28
* Інструкція розроблялась під «старі» бланки звітів, які зараз не використовують. Проте її положення можна використати як допоміжні матеріали при заповненні окремих рядків сучасних статистичних звітів із праці.			

Про необхідність подання тієї чи іншої форми державного статистичного спостереження респондентів повідомляють територіальні органи державної статистики.

Підставою для складання звіту за формою № 1-ПВ (місячна) є первинні облікові документи підприємства (накази, таблиці обліку використання робочого часу, розрахунково-платіжні (розрахункові) відомості тощо), інші документи бухгалтерського обліку та фінансової звітності, передбачені чинним законодавством.

Визначення показників форми № 1-ПВ (місячна) здійснюється відповідно до Інструкції зі статистики кількості працівників та Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату від 13.01.2004 № 5.

На підприємствах роботу зі складання і своєчасного подання звітів з питань праці здійснює економіст з питань праці.

Також для здійснення аналізу використовуються дані бухгалтерської звітності, дані відділу кадрів, акти ревізій і перевірок. Оперативна звітність з

праці складається для задоволення поточних потреб підприємства в даних про працю та соціально-трудові відносини. На її базі здійснюється прийняття оперативних та розробка перспективних рішень щодо кадрових змін на підприємстві, змін у чисельності та складі персоналу, показниках продуктивності праці, мотивації праці в організації, соціально-економічного розвитку трудового колективу.

2. Сутність і мета аудиту у трудовій сфері

Аудит у трудовій сфері — це періодично здійснювана система заходів щодо збору інформації, її аналізу та оцінки ефективності діяльності підприємства з організації праці та регулювання соціально-трудових відносин.

Об'єктом аудиту в трудовій сфері є трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність.

При цьому оцінка ефективності діяльності трудових ресурсів може розглядатися в якості головної, глобальної мети аудиту. Оцінки ж ефективності трудових відносин, мотивації та оплати праці можуть виступати етапними, проміжними, супутніми цілями.

Аудит дозволяє переконатися у взаємній відповідності діяльності підприємства з керування персоналом і стратегії його розвитку, а також взаємній відповідності регламентації соціально-трудових відносин і законів, правил, інструкцій і методик, що визначають цю діяльність. За результатами аудиторської перевірки можуть бути визначені напрямки для встановлення, зміни або удосконалення стандартів. Перевірка сприяє кадровим перестановкам, що поліпшують якісний склад трудових ресурсів, просуванню найбільш перспективних співробітників і розвитку творчої активності. Показники, що характеризують діяльність персоналу ефективність функціонування трудового потенціалу ефективність організації соціально-трудових відносин ефективність систем мотивації та оплати праці ефективність організації робочих місць, перерозподілу робіт ефективність використання робочого часу і т.д.

Аудит у трудовій сфері може бути розглянутий у трьох аспектах:

- 1) організаційно-технологічному;
- 2) соціально-психологічному;
- 3) економічному.

В організаційно-технологічному аспекті аудит становить собою перевірку документації та аналіз показників, що свідчать про легітимність і ефективність діяльності підприємства.

У соціально-психологічному аспекті аудит у трудовій сфері — це оцінка соціально-трудових відносин на підприємстві, що включає поряд з вивченням документації проведення самостійних опитувань, анкетувань, індивідуальних і колективних бесід, інтерв'ю з працівниками різних рівнів і категорій.

Економічний аспект аудиту у трудовій сфері — це визначення:

1) конкурентоспроможності підприємства в трудовій сфері, що оцінюється шляхом порівняння економічних і соціальних показників діяльності підприємства за законодавчо встановленими нормами і нормативами або з кращими в галузі показниками на аналогічних підприємствах;

2) ефективності функціонування служб керування трудовими ресурсами, виявлення їхньої ролі в підвищенні конкурентоспроможності підприємства;

3) економічної ефективності самого аудиту, порівняння витрат на проведення аудиторської перевірки з її результатами.

Відповідно до фінансових перевірок аудит у трудовій сфері повинен проводитись періодично, щоб переконатися у виконанні поставлених завдань. Аналіз і оцінка якогось одного показника або явища у відриві від інших не дають бажаного результату, необхідний комплексний аналіз, що припускає вивчення рівня і динаміки будь-якого окремого показника у взаємозв'язку зі змінами рівня і динаміки всіх інших.

3. Проведення аудиторської перевірки. Обробка й аналіз інформації

Аудит становить собою форму науково-практичного дослідження, тому важливо, щоб його результати були засновані на об'єктивних, порівнюваних і достовірних даних. При перевірках можливе використання будь-яких видів документації з праці і трудових відносин. Як доповнення до аналізу документації зазвичай проводиться опитування менеджерів, що керують трудовими ресурсами, працівників відділів кадрів і служби керування персоналом у цілому, вибіркового числа осіб керівного персоналу і підлеглих.

Крім цього, необхідно ретельно перевірити правила і методики, щоб визначити, наскільки вони відповідають поставленим завданням.

Здійснення перевірки припускає поділ роботи на кілька етапів:

- Підготовчий етап – розробка підходів до проведення перевірки
- Етап збору інформації
- Етап аналізу й обробки інформації
- Етап оцінки ефективності аудиторської перевірки

Чисто технологічно процес аудиту трудових ресурсів, як вважають фахівці, повинен складатися із шести ступенів.

Перший — формалізація ідеї проведення аудиторської перевірки, визначення її цілей і гіпотетичних вигод для підприємства від її проведення.

На другому ступені підбирається персонал для організації перевірки і, в разі потреби, проводиться його навчання.

Третій ступінь — збір звітних даних по роботі з кадрами на різних рівнях керування трудовими ресурсами.

Четвертий — попередня підготовка звітів з перевірки й обговорення їх з лінійними керівниками.

П'ятий — надання звіту керівному персоналу і вироблення разом з ним основних рекомендацій з удосконалення керування кадрами.

Шостий— впровадження коригувальних заходів у процес життєдіяльності підприємства.

Для проведення перевірки можна залучати співробітників певного підприємства або представників сторонніх організацій. Найбільш ефективним можна вважати залучення до проведення аудиту зовнішніх фахівців, що мають досвід як в організації праці й керуванні трудовими ресурсами на підприємстві, так і в питаннях трудового права. Це доцільно, оскільки організація праці тісно пов'язана з трудовим законодавством, а оцінка легітимності діяльності фірми є однією з цілей аудиту.

Основними джерелами інформації, використовуваної при проведенні аудиту в трудовій сфері є: закони й інструкції, трудові показники, анкетування та інтерв'ю працівників.

Кількість законів і інструкцій, що регламентують керування працею, доволі 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 та інструкцій керівники різних рівнів.

Рівні можливості зайнятості, техніка безпеки й охорона здоров'я, пенсійні програми — це ті основні макроекономічні проблеми, реалізація яких на мікрорівні може бути перевірена у процесі аудиту в трудовій сфері.

Специфічна мета аудиторської перевірки полягає в тому, що вона не тільки визначає, наскільки дотримуються в організації закони, правила й інструкції, але й одночасно в ході індивідуальних і групових бесід і зустрічей зі співробітниками, аналізу матеріалів анкет і опитувальних аркушів дає можливість виявити застарілі інструкції і вимоги, що не були вчасно оновлені або скасовані.

Розглядаючи аналіз трудових показників підприємства як елемент аудиторської перевірки, слід здійснити науково обґрунтовану вибірку з загального масиву показників найбільш репрезентативних з погляду впливу на ефективність і прибутковість підприємства.

Аналіз показників може бути технічно спрощений і змістовно збагачений, якщо визначити їх за великими блоками типу: робоча сила, робочий час, якість праці, продуктивність праці, заробітна плата і т. д. Усередині кожного блоку доцільно акцентувати увагу на двох типах складників результативності роботи — кількісний (екстенсивний) і якісний (інтенсивний). Так, якщо говорити про показники робочої сили, то до екстенсивного належать такі, як зміна загальної чисельності промислово-виробничого персоналу, зміна чисельності окремих функціональних груп, зміна кваліфікаційного складу кадрів і т. п., а до інтенсивних — коефіцієнт змінності, коефіцієнт виконання норм, коефіцієнт зайнятості на непрестижних роботах, коефіцієнт зайнятості активною роботою і т. п.

В деяких іноземних фірмах роботодавці ведуть реєстрацію даних за програмами розвитку трудових ресурсів у спеціальних формах для перевірок ревізорів з федеральних або муніципальних органів. Крім того, багато

підприємців навчилися тримати під рукою якнайбільше поточної інформації про свою діяльність. Перевірки проводяться там доволі часто, причому іноді ініціаторами їх стають незалежні громадські організації, що захищають інтереси працівників, тоді від підприємця можуть вимагати надання звіту, наприклад, про те, скільки жінок працює на підприємстві, на яких посадах, з якою оплатою, які тести застосовуються при підборі кадрів, наскільки вони обґрунтовані і які критерії є вирішальними при найманні співробітників, імена тих, хто проводив співбесіду з жінками, які бажають влаштуватися на роботу, і кількість тих, хто отримав відмову. Така форма аудиту цілком спрямована на виявлення випадків дискримінації при прийомі на роботу. Аналогічна досконалість виявляється і при інших видах аудиторських перевірок.

Один з найбільш об'єктивних і економічних підходів до одержання даних для проведення організаційних змін — це проведення опитувань про ставлення зайнятих до роботи. Такі опитування зазвичай проводяться в масштабі всієї організації або підприємства і, як правило, становлять собою самостійне заповнення респондентом опитувальних аркушів або анкет.

Фахівці з керування персоналом думають, що опитування зайнятих з приводу їхнього ставлення до роботи особливо результативні для оцінки взаємин у колективі, мотивації до праці, ефективності діяльності керівництва і системи винагород і компенсацій.

Робота з проведення опитувань складається з декількох визначених етапів, що включають планування опитування, розробку запитань, безпосередньо опитування, аналіз даних і формулювання рекомендацій з удосконалення організації праці, соціально-трудових відносин на підприємстві, планування і розробку заходів для реалізації рекомендацій.

Щоб отримати максимум інформації з відповідей при опитуванні необхідно ретельно проаналізувати результати, причому варто мати на увазі, що дані загального складу зайнятих, ймовірно, розкриють ті прогалини у керуванні трудовими ресурсами, що мають потребу в поліпшенні, однак проблеми окремих груп зайнятих можуть бути загублені в загальній масі, коли оцінки усіх зайнятих узагальнюються й усереднюються.

Щоб одержати більш чітке й об'ємне бачення ситуації, потрібний груповий аналіз, причому принципом виділення груп можуть бути соціально-демографічні характеристики працівників, їхній стаж, професії, посади або кваліфікація. Інший спосіб дізнатися думку службовців — це інтерв'ю. Інтерв'юери повинні розуміти, що завдання інтерв'ю полягає в з'ясуванні того, як зробити фірму, підприємство більш ефективним і привабливим місцем роботи. Необхідно уважно вислухати співрозмовника і спонукати його говорити вільно. Надзвичайно важливо вести запис проблем, що вимагають втручання, і давати конкретну і негайну пораду. Фахівці стверджують, що коли система інтерв'ю сприяє реальним перетворенням в організації праці, усі витрати на організацію таких інтерв'ю окупаються у вигляді скорочення втрат робочого часу і плинності кадрів, зменшення втрат

і браку, поліпшення показників безпеки праці, зростання продуктивності праці.

Однією з найбільш важливих функцій аудитора, як уже підкреслювалося, є аналіз отриманої інформації та її оцінка. Існують методики, що дозволяють дати оцінку ефективності управлінських заходів у вартісному вимірі. При розробці програм для оцінки вартості керування працею, трудовими ресурсами важливо включити в роботу сам персонал служби керування трудовими ресурсами.

Методи кількісної оцінки праці цієї категорії працівників не очевидні, не всі з них у змозі самі оцінити свою працю, тим паче, це майже недоступно іншим працівникам фірми.

Отже, найважливішим завданням стає роз'яснення того, що насправді усі функції керування трудовими ресурсами кількісно вимірювані, а їхня вартість може бути віднесена на рахунок прибутку підприємства.

Аналіз показників у ході аудиторської перевірки може бути виконаний з різною глибиною. Так, якщо детальний аналіз показників починається з показника плинності кадрів (який, наприклад, у США розглядають в якості однієї з причин, що не дозволяють цій країні наздогнати за рівнем продуктивності своїх закордонних конкурентів), тоді, щоб цей показник дав об'єктивне бачення ситуації на підприємстві, потрібно насамперед розділити всі звільнення на неминучі (у зв'язку з вступом у шлюб, вагітністю, хворобою, смертю, поверненням до навчання і т. п.) і ті, яким адміністрація могла б запобігти шляхом кращого добору працівників, їхньої професійної підготовки і навчання, поліпшення умов праці, рівня зарплати і можливостей професійного зростання.

При аналізі й оцінці в процесі аудиту ефективності використання фонду робочого часу втрати робочого часу за аналогією з неминучими і добровільними звільненнями можуть бути розділені на неминучі й ті, яким можна було запобігти. Так, невихід на роботу через хворобу, внаслідок нещасного випадку, серйозних сімейних обставин і т. п. може бути віднесений до неминучих втрат робочого часу. Втратами робочого часу не вважаються чергова відпустка, свята або заздалегідь обговорені та офіційно оформлені відпустки.

Оцінка показників ефективності використання робочого часу буде більш повною, якщо умовно розділити ці показники на кількісні (екстенсивні) і якісні (інтенсивні). Тоді, наприклад, до екстенсивного можна віднести такі показники, як втрати фонду внутрішньозмінного робочого часу, втрати фонду цілодобового робочого часу, втрати робочого часу за рахунок знецінення праці (брак, відхилення від нормальних умов технології та ін.). Тут можливий розрахунок цілої низки широко застосовуваних у вітчизняній практиці показників і коефіцієнтів.

Одне із завдань аудитора — показати керівництву організації серйозність економічних втрат від пропусків робочого часу. Це можна зробити, якщо охарактеризувати втрати у грошовому вимірі. У вартість

однієї невинувадано загубленої години робочого часу включаються середньогодинна заробітна плата, витрати на пенсії, допомога працівникам, витрати на утримання адміністративного апарату, накладні витрати. Навіть якщо роботодавець вважає рівень втрат робочого часу і витрати на них прийнятними для своєї організації, для виявлення резервів поліпшення організації виробництва аудиторі варто вивчити статистику аналогічних галузевих показників і перевірити, чи відповідає методика розрахунку показників на підприємстві галузевій.

Ефективне керування трудовими ресурсами вимагає, щоб керівниками виконувався індивідуальний облік явки, стимулювалася гарна явка, а проти хронічних прогульників вживалися прогресивні дисциплінарні заходи. Поряд зі статистикою втрат робочого часу роботодавці повинні вести й облік професійних захворювань і виробничих травм, оскільки втрати робочого часу з цих причин складають самостійну групу. Детальна інформація про нещасні випадки або травми дає основу для аналізу проблемних зон організації умов праці, удосконалення системи охорони праці та стимулювання персоналу до підтримки безпеки і збереження здоров'я. Цей методичний підхід застосовується і при аналізі інших трудових показників, таких як продуктивність праці, оцінка виконання робіт, ефективність навчання і підготовки кадрів тощо.