

Міністерство освіти і науки України
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування

МЕНЮК НАТАЛІЯ ІВАНІВНА

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ
РЕСУРСІВ ТА ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Спеціальність 071 “Облік і оподаткування”

Автореферат на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

Івано-Франківськ – 2022р.

Дипломна робота виконана в Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника

Науковий керівник д.е.н., професор, Матковський П.Є., Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, професор кафедри обліку і оподаткування

Рецензенти: к.е.н., доцент, Солоджук Т.В. Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, доцент кафедри фінансів

Захист відбудеться «__» _____ 2022 р.

Дипломну роботу надано до захисту «__» _____ 2022 р.

Завідувач кафедри _____ Іван БАЛАНЮК
(підпис) (ім'я та прізвище)

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Між державним підприємством та його працівниками здійснюються розрахунки, в основному пов'язані з оплатою праці. Як і всі інші господарські операції, ці розрахунки повинні бути відображені в бухгалтерському обліку.

Виробнича функція реалізується через участь трудових ресурсів в основній діяльності установи, з метою отримання якісного результату. Функція соціальної інтеграції полягає в забезпеченні відповідності інтересів працівників їхнім очікуванням; у справедливому розподілі за робочими інструкціями; у соціальному розвитку всіх груп працівників. Управлінська функція полягає в регулюванні діяльності працівників і підвищенні їх загальної ділової активності.

Вивченню особливостей обліку і аудиту трудових ресурсів присвячено праці: Ф.Ф. Бутинця, І.Є. Давидовича, К.М. Мельник, С.Н. Петренко, М.С. Пушкаря, Л.С. Сас, Т.М. Остапенка, Н.І. Пилипів, Ю.С. Цал-Цалка та ін.

Перехід країни до ринкових відносин змінив концепцію управління персоналом, вибір засобів і методів практичної реалізації завдань управління персоналом з метою підвищення ефективності виробництва як передумови конкурентоспроможності. Звичайно, економічний аспект управління персоналом все ще має визначальний вплив на результати діяльності державного підприємства.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Робота виконана в межах науково-дослідної тематики кафедри обліку і оподаткування Прикарпатського національного університету ім. В. Стефаника «Розробка організаційно-економічного механізму удосконалення функціонування виробничо-господарських структур регіону (номер державної реєстрації 0111U000875)».

Мета дослідження. Метою написання роботи є вивчення методів і особливостей організації ведення на державних підприємствах обліку виплат працівникам, розроблення пропозицій щодо вдосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам.

Для досягнення мети роботи поставлені такі **завдання**:

- вивчити економічний зміст терміну «трудові ресурси» та складові, що визначають їх ефективність;
- дослідити нормативно-правове регулювання обліку оплати праці;
- проаналізувати особливості організації обліку та аудиту розрахунків з працівниками у бюджетних установах;
- провести аналіз автоматизації обліку кадрового складу та фонду оплати праці в бюджетній сфері;
- дослідити синтетичний і аналітичний облік розрахунків з оплати праці в бюджетних установах;
- розглянути удосконалення обліку розрахунків з працівниками;
- провести аналіз стану, структури та динаміки використання трудових ресурсів бюджетної установи;
- дослідити використання фонду робочого часу працівників бюджетної установи;
- розглянути напрями оптимізації ефективності використання трудових ресурсів в бюджетній установі.

Об'єктом дослідження є процес обліку та аудиту витрат трудових ресурсів на державному підприємстві «Коломийський лісгосп».

Предметом дослідження є сукупність теоретичних та методичних аспектів обліку і аудиту фонду оплати праці та використання трудових ресурсів.

Методи дослідження. У процесі дослідження економічної сутності виплат працівникам та особливостей роботи, було застосовано такі методи

загальні (порівняння, синтез, індукція, дедукція), спеціальні (документація, інвентаризація).

Практичне значення одержаних результатів – використання запропонованих рекомендацій з обліку і аудиту трудових ресурсів при управлінні витратами в господарській практиці досліджуваного підприємства.

Апробація результатів роботи. Розроблені в дипломній роботі рекомендації та пропозиції щодо вдосконалення обліку та аудиту використання трудових ресурсів та фонду оплати праці були представлені на розгляд керівництву ДП «Коломийський лісгосп».

Одержані результати можуть бути використані на досліджуваному державному підприємстві задля підвищення оперативності та точності облікової інформації, зменшення кількості ручних операцій.

Структура обсягу роботи. Дипломна робота викладена на 95 сторінках машинописного тексту, складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел та 4 додатків.

Магістерська робота містить 106 сторінок, 23 таблиці, 15 рисунків, 4 додатки. Перелік використаних джерел нараховує 70 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У розділі 1 «**Теоретичні основи обліку та аудиту трудових ресурсів установи та фонду оплати праці**» досліджено твердження що успіх економіки держави залежить від певних людей, їх знань, умінь, компетенцій, кваліфікації, мотивації, дисциплінованості та трудових ресурсів, оскільки вони виконують планові показники, формуючи собівартість продукції та забезпечуючи високу якість виробленої продукції, установок та/або послуги.

Порядок визначення розміру середньої заробітної плати для розрахунку лікарняних залежить від конкретних умов обліку праці. У випадках, коли

працівник займається діяльністю, не пов'язаною із загальним обліком робочого часу, для розрахунку лікарняних використовується середньоденна заробітна плата. Розраховується шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період заробітної плати на кількість робочих днів у розрахунковому періоді. При цьому дні відпустки (як неробочі) при обчисленні середньої заробітної плати не враховуються. Для розрахунку лікарняних працівника з підсумованим обліком робочого часу використовується середня заробітна плата. Розраховується шляхом ділення нарахованої заробітної плати за розрахунковий період на кількість відпрацьованих годин за цей період.

Облік робочого часу використовується з метою аналізу і контролю за використанням робочого часу і рівнем трудової дисципліни, збору даних про відпрацьований час, а також складання статистичних звітів про роботу. Дані таблиця також використовуються для визначення заробітку працівників з погодинною оплатою та індивідуальних виплат іншим працівникам. Працівники включаються в атестат і виключаються з нього на підставі первинних документів з особових справ.

У розділі 2 **«Особливості обліку оплати праці, та розрахунків з працівниками в бюджетних установах»** було наведено теоретичне узагальнення і вирішення завдання, яке полягає у дослідженні автоматизації обліку в бюджетних установах.

Варто зазначити, що основними напрямками ефективної автоматизації бухгалтерського обліку в бюджетних установах є підбір оптимального програмного забезпечення з урахуванням специфіки методів та особливостей ведення бухгалтерського обліку.

Також враховується програмне забезпечення, яке використовується для відстеження заробітної плати деяких бюджетних установ країни та їх кваліфікація.

Було доведено, що автоматизовані системи відіграють важливу роль в бухгалтерському обліку установ та значно спрощують роботу. Використання

інформаційних технологій впливає на ефективність бухгалтерського обліку та аналізу заробітної плати.

У розділі 3 **«Аналіз стану, структури й динаміки використання трудових ресурсів та фонду оплати праці в бюджетній установі»** встановлено що основною метою ДП «Коломийський лісгосп» є збільшення частки внутрішнього та зовнішнього ринку, комерційної рентабельності продукції; утримувати свої позиції на ринку шляхом виробництва високоякісної продукції.

Будь-яка господарська діяльність має бути ефективною, оскільки від неї залежить процес її здійснення та прибуток, який є кінцевим результатом кожної діяльності. Виходячи з того, що праця є основою діяльності, доцільно розглянути поняття ефективності праці.

На рівень продуктивності праці впливають: ступінь екстенсивної трудомісткості (показує ступінь її продуктивності та тривалість протягом робочого дня, інші характеристики залишаються незмінними); інтенсивність праці (характеризує ступінь її напруженості та визначається кількістю фізичної та розумової енергії, яку людина витрачає в одиницю часу); техніко-технологічний рівень виробництва.

У найширшому розумінні ефективність — це загальна результативність людської діяльності, що відображає відношення досягнутого результату до витрат, понесених при досягненні такого результату. Таким чином, ефективність праці — це відношення кількості вироблених матеріальних і нематеріальних благ до кількості витраченої на них праці.

Відповідальність, обов'язки та права керівництва на державному підприємстві обумовлює:

- формування чисельності та складу працівників компанії, що відповідають специфіці її діяльності та здатні забезпечити виконання завдань її розвитку;

- вибір найбільш ефективних форм підбору персоналу для компанії;

- створення необхідних організаційно-економічних умов для узгодження економічних інтересів працівників з інтересами компанії та її власників;
- забезпечення високих і стабільних темпів зростання продуктивності та ефективності праці;
- пошук і застосування ефективних форм мотивації та матеріального стимулювання персоналу.

Основними видами діяльності ДП «Коломийський лісгосп» є:

Виробництво лісової сировини, заготовок і матеріалів, оптова торгівля лісовою сировиною.

Роздрібна торгівля лісовою сировиною в спеціалізованих магазинах.

ДП «Коломийський лісгосп» постійно вдосконалює систему менеджменту на основі вимог міжнародних стандартів ISO, моделі досконалості Європейського фонду менеджменту якості (EFQM) та доктрини тотального менеджменту якості (TQM).

Коефіцієнт швидкої ліквідності показує, яку частину поточних зобов'язань підприємство здатне погасити за рахунок свого найбільш ліквідного оборотного капіталу — грошових коштів та їх еквівалентів, фінансових інвестицій та дебіторської заборгованості — і вважається достатнім, якщо він перевищує 0,6, тому установа не має проблем із погашенням поточних зобов'язань.

Отже з вище описаного зроблено висновки, по коефіцієнтам забезпеченості з власним оборотним коштом та працездатністю оборотного кошту у 2021 році значно покращилися у порівнянні з минулим 2019 (з 0,38 у 2019 р. до 0,48 у 2021 р., з 0,25 у 2019 р. та з 0,28 у 2019 р. до 2021 р.), це означає що фінансова витриманість даного підприємства і його спроможність оплачувати свою діяльність, навіть за відсутності доступу до позикових коштів та зовнішніх джерел оплачування організації.

ДП «Коломийське лісове господарство» дотримується доктрини соціально-морального маркетингу, спрямованого на забезпечення

довгострокового добробуту не лише компанії, а й суспільства загалом. На підприємстві працює дев'ятнадцять виробничих ліній, які відповідають вимогам GMP.

ВИСНОВКИ

Трудові ресурси займають особливе місце в сукупності ресурсів державного підприємства. Замість термінів «трудові ресурси» частіше вживаються «персонал» або «кадри». Людські ресурси є однією з найважливіших продуктивних сил суспільства. Від кадрової політики залежить, наскільки розумно використовується праця, продуктивна й ефективна робота економіки держави.

Економічна складова визначає ефективність використання трудового потенціалу, яка має базуватися на економічній детермінації можливостей працівників приносити певний прибуток колективу. Економічна складова безпосередньо пов'язана з мотиваційною, тому в науці все частіше розглядається економічна мотивація, яка є дуже важливим фактором мотиваційного механізму.

Для успішного виконання завдань у сфері ефективного управління персоналом важливим є вивчення зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на управління персоналом, продуктивність праці, повне і своєчасне використання резервів зростання, удосконалення, науково обґрунтована система планування впливу та аналізу впливу оцінки ефективності управління людськими ресурсами та продуктивності праці.

ДП «Коломийський лісгосп» є провідним лісгосподарським підприємством, яке успішно та динамічно розвивається з моменту заснування. Підприємство впевнено посідає лідируючі позиції в лісовому господарстві. Сьогодні компанія розробила та активно реалізує стратегічний план трансформації в європейське державне підприємство, для чого впроваджує нові

технології, проводить технічне переоснащення та модернізацію виробництва відповідно до правил. Також реалізується низка природоохоронних заходів.

Аналіз фінансово-економічного стану підприємства показав, що за останні три роки показники діяльності значно зросли. Це свідчить про те, що компанія адаптувалася до зовнішніх і внутрішніх впливів і використовує їх для розробки стратегії, яка максимізує критерії, що використовуються для оцінки діяльності компанії.

Проте оборотність дебіторської заборгованості виходить за нормативні межі. Якщо у 2019 році коефіцієнт дебіторської заборгованості компанії становив 72,34, то у 2021 році – лише 13,01. Для вирішення проблеми необхідно скоригувати діючу політику управління дебіторською заборгованістю та працювати лише на умовах передоплати з клієнтами, які несвоєчасно оплачують надані послуги.

Дуже важливою умовою виконання плану виробництва та ефективного використання трудових ресурсів є ефективне використання робочого часу. У 2021 році працівники відпрацювали на 7,8 годин менше, ніж у 2019 році, але порівняно з 2020 роком кількість відпрацьованих годин зросла з 1934,4 години до 1950 годин.

У 2021 році темпи зростання чистого доходу перевищують темпи зростання витрат порівняно з 2020 роком. Це, в свою чергу, призводить до того, що прибуток зростає швидше, ніж чистий прибуток, і таким чином зростання прибутку становить 23,8%. Але рентабельність фонду оплати праці впала на 8,2% з 2020 року.

Навіть якщо показники рентабельності продукції впевнено ростуть, вони все одно занадто малі. Це свідчить про недостатньо ефективне використання активів підприємства. Аналіз показників ефективного використання трудових ресурсів підприємства показав, що ДП «Коломийський лісгосп» має досить активний рух працівників. Рівень найму в 2021 році зріс порівняно з 2019 роком, але трохи знизився порівняно з 2020 роком.