

в звітності для різних груп зовнішніх та внутрішніх користувачів, підвищення показників діяльності тощо.

Внутрішній аудит є функція незалежного оцінювання всіх аспектів діяльності організації, здійснювана зсередини організації та спрямовану створення у менеджерів компанії впевненості, що нинішня контроль надійна і ефективна.

Головною метою внутрішнього аудиту є пошук шляхів підвищення ефективності діяльності підприємства та його структурних підрозділів. Внутрішній аудит повинен виконувати роль діагностичного засобу в управлінні господарською діяльністю підприємства.

Внутрішній аудит фінансових результатів охоплює всі етапи господарювання, всі цикли діяльності і не може існувати відокремлено від контролю всієї діяльності підприємства.

Об'єкти внутрішнього аудиту фінансових результатів потрібно розглядати в розрізі загальних та спеціальних об'єктів. До загальних об'єктів аудиту відносять: майно та джерела його утворення; господарські операції та результати діяльності, діяльність структурних підрозділів та посадових осіб. Дані об'єкти стосуються всієї господарської діяльності та функціонування всієї системи внутрішнього контролю підприємства. До спеціальних об'єктів аудиту фінансових результатів відносять: доходи та витрати; прибуток (збиток); розрахунки з бюджетом за податками й платежами. Дані об'єкти контролю стосуються формування, розподілу та використання фінансових результатів діяльності підприємства.

Поділ об'єктів на загальні та спеціальні здійснено з метою визначення місця фінансового результату в загальній системі об'єктів внутрішнього контролю господарської діяльності. Зокрема, такі об'єкти контролю фінансових результатів як доходи та витрати відображають результати діяльності підприємства, а прибуток (збиток), розрахунки з бюджетом за податками й платежами – джерела утворення майна.

Отже, здійснюючи аудит фінансових результатів діяльності підприємств, необхідно проводити тестування системи внутрішнього контролю фінансових результатів, яка повинна охоплювати оцінку всієї діяльності суб'єкта господарювання, оскільки кожна господарська операція має вплив на результати діяльності.

**О. М. Шовгеля,**

*к. наук з держ. управління, доцент*

*кафедри обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування*

*ДВНЗ «Криворізький національний університет»,*

*керуюча справами виконкому Криворізької міської ради,*

*м. Кривий Ріг, Україна*

## **ОБҐРУНТУВАННЯ ЗАРПЛАТОКОРИГУЮЧИХ ПОКАЗНИКІВ ПОСАДОВИХ ОСІБ ПУБЛІЧНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ**

У процесі вирішення проблеми вдосконалення механізму мотивування праці посадових осіб публічних адміністрацій виникає нове принципове питання – з якими показниками доцільно пов'язати розміри їх додаткової заробітної плати (надтарифної частини). Вважаємо, що в цьому контексті доцільним є

обґрунтування забезпечення залежності надтарифної частини оплати праці посадових осіб публічних адміністрацій від зарплатокоригуючих показників: тих, що характеризують конкретні результати роботи працівника публічної адміністрації; досягнень, які сьогодні є основним завданням публічних адміністрацій. При цьому для різних категорій посадових осіб публічних адміністрацій надтарифна частина оплати праці за першою групою показників (конкретний результат роботи працівника) установлюється в результаті використання різних джерел інформації. Наприклад, для посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають нижчі посади в органах місцевого самоврядування (мають 1-5 розрядів на посаду), стимулюючими чинниками можуть бути досягнення показників, що характеризують їх діяльність: розширення зон обслуговування, досягнення або збільшення обсягу виконуваних робіт. Зокрема, за виконання індивідуального плану роботи величина преміальної частини може складати 10 % від посадового окладу з обов'язковими надбавками та доплатами; за розширення зони обслуговування – від 20 до 60%.

Для посадових осіб публічних адміністрацій, які обіймають вищі й деякі головні посади (6,7 розряди на посаду), чинниками стимулюючого характеру мають стати показники, що характеризують внесок керівництва у вирішення ключових нагальних проблем. Наприклад, голові районної в місті ради преміальна частина може бути встановлена в таких величинах: за виконання запланованих показників розвитку району – 30% від посадового окладу з обов'язковими надбавками та доплатами; за збільшення запланованих показників, що характеризують функціонування й розвиток (наприклад, підвищення темпів зростання валової продукції промисловості, підвищення середньомісячного доходу на душу населення міста і т.д.) – від 40 до 100 %.

Рівень основних економічних індикаторів, які дають загальне уявлення про соціально-економічні показники, що перебувають у сфері дії органів місцевих публічних адміністрацій, може бути використаний для мотивування праці посадових осіб, які виконують вирішальну роль у муніципальному управлінні. До таких категорій належать: заступники міського голови, наприклад, з соціальних питань; з питань економіки й споживчого ринку; з аналізу інформації, роботи із засобами масової інформації та зв'язками з громадськістю; депутати; перший заступник міського голови; голова постійної комісії представницького органу і його заступник; секретар представницького органу місцевого самоврядування; голова міської ради.

Таким чином, основними зарплатокоригуючими показниками посадових осіб публічних адміністрацій мають бути реальні соціально-економічні показники. Залежно від виду публічної адміністрації (муніципальна, обласна тощо) до зарплатокоригуючих показників пропонуємо віднести: обсяг промислової продукції по муніципальному утворенню, області тощо, основні показники інвестиційної діяльності, середньомісячний дохід на душу населення, середньомісячна номінальна нарахована заробітна плата, середній розмір призначених місячних пенсій, прожитковий мінімум, вартість мінімального набору продуктів харчування, що входять у споживацьку корзину, індекс цін (споживацьких товарів, промислової, сільськогосподарської продукції).