

ОРГАНІЗАЦІЯ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ПОЛОЖЕНЬ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

Обґрунтовано систему контролю дотримання положень колективного договору на основі інформаційних інтересів суб'єктів контролю, що дозволить розробити програму проведення такого контролю

Постановка проблеми. Тенденції розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві, зокрема, низький рівень виконання положень колективних договорів, погіршує соціальне становище працівників підприємства та певною мірою зменшує їх впевненість у майбутньому. Внутрішній контроль виконання положень колективного договору полягає у виявленні відхилень у виконанні зобов'язань керівництва підприємства від задекларованих у самому колективному договорі. Крім того, результати такої перевірки повинні бути спрямовані на оцінку умов соціального середовища підприємства. В цілому такий контроль повинен сприяти цивілізованому діалогу між сторонами соціального партнерства на локальному (виробничому) рівні і повинен стати невід'ємною частиною механізму контролю соціально-трудових відносин в державі, що означає обов'язковість поєднання зовнішнього та внутрішнього контролю виконання положень колективного договору для забезпечення дотримання законодавства про працю. Все це сприятиме посиленню соціального захисту працюючих та поліпшенню соціально-економічного становища найманих працівників та їх сімей.

В умовах стрімкого розвитку та структурного ускладнення підприємницьких структур актуальним стає питання адаптації методів контролю соціально-економічних процесів до його цілей, а також використання результатів контролю для цілей управління. Незадовільне становище найманого працівника та низький рівень його соціальної захищеності вимагає соціальної направленості завдань контролю, серед яких, перш за все, виявлення та усунення фактів порушень прав працівників в процесі використання підприємствами у своїй діяльності найманої праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Організацію та методику господарського контролю розрахунків з працівниками підприємства розглядали багато вітчизняних та зарубіжних вчених та науковців, серед яких М.Г. Белов, М.Т. Білуха [3, с. 60-66, 134-135], Ф.Ф. Бутинець [28, с. 145-161], В.І. Венедиктова [6, с. 97-112], С.К. Єгорова [8, с. 60-76], В.Б. Єрмолинський, С.І. Філіпенко [9, с. 70-88], Л.М. Крамаровський [15, с. 186-209], Ю.Я. Литвин [16, с. 103-123], Ф.К. Маркевич [17], І.С. Мацкевічюс, В.І. Лакіс [18, с. 130-145], В. Митрофанов [19, с. 179-192], Ю.Г. Одегов, Т.В. Ніконова [20], В. Павлюк [21, с. 61-68], П.А. Парфаньяк [22], В.А. Полторадня [23, с. 186-203], С.А. Стуков [24, с. 64-75], В.П. Суйц [25, с. 101-107], Б.Ф. Усач [26, с. 123-139], М.С. Шидловська [27, с. 336-388], М.Я. Штейнман [28, с. 145-161] та інші.

Серед виділених авторами об'єктів контролю важливе місце посідає фонд оплати праці підприємства, зокрема, щодо своєчасності розрахунків з працівниками та законності здійснення операцій з його нарахування та використання. Проте, іншим об'єктам контролю приділено мало уваги. Зокрема, зосталася невисвітленою проблематика контролю операцій, які пов'язані з наданням соціального пакету працівникам підприємства, хоча на практиці такі операції викликають багато проблемних питань, в тому числі в оподаткуванні.

Авторами детально досліджене питання ревізії розрахунків, при цьому значна увага зосереджена на перевірці формування планових показників фонду оплати праці, його використання та відповідності результатам праці працівників. Практичне значення розробок питань планування фонду оплати праці проявляється у тому, що воно здійснюється на основі положень колективного договору підприємства і бухгалтер, орієнтуючись на положення колективного договору, повинен вміти розрахувати прогнозні показники фонду оплати праці, а також інші показники діяльності підприємства, зокрема, щодо витрат на утримання об'єктів соціальної інфраструктури, надання соціального пакету тощо.

Вимагає більшої уваги науковців питання, підняте Ю.Г.Одеговим та Т.В. Ніконовою – контроль роботи служб персоналу [20] – адже важливе значення для нарахування доплат, надбавок, компенсацій, застосування пільг здійснюється на підставі саме кадрової документації, що ведеться відділом кадрів або бухгалтером з оплати праці.

В економічній літературі, що присвячена питанням соціальної відповідальності, досліджуються також питання соціального аудиту, зокрема: поняття та риси соціального аудиту [14, с. 11, 20], його необхідність [2], об'єкти та предмет соціального аудиту [13, с. 2; 14, с. 4], користувачі соціального аудиту [14, с. 15]; – риси соціального аудиту [14, с. 11]; організація соціального аудиту [14, с. 20]. Проте, в зазначених джерелах наголошується на тому, що соціальний аудит здійснюється аудиторськими фірмами і передбачає його замовлення сторонами соціального партнерства на підприємстві. Враховуючи механізм контролю соціально-трудоких відносин, який буде розглянуто далі, зауважимо, що застосування аудиту як методу господарського контролю можливе за бажанням хоча б однієї із сторін колективного договору та полягає у залученні аудитора для висловлення думки про достовірність звітності підприємства, а також для перевірки визначених груп операцій, пов'язаних з виконанням положень колективного договору.

Мета дослідження. Метою є обґрунтування системи контролю дотримання положень колективного договору на основі інформаційних інтересів суб'єктів контролю, що дозволить розробити програму проведення такого контролю.

Виклад основного матеріалу. Особливий наголос у питанні запровадження внутрішнього контролю виконання положень колективного договору керівництвом підприємства необхідно робити на можливості забезпечення соціальної відповідальності підприємства. Без контролю, який би сприяв виявленню порушень прав людини праці і не давав би змогу уникнути їх у майбутньому, не може бути ані достатнього соціального захисту населення, ані соціальної відповідальності бізнесу в цілому. В результаті дослідження практики діяльності підприємств виявлено низький рівень виконання керівництвом підприємств положень колективних договорів (табл. 1).

Таблиця 1. Результати дослідження практики діяльності підприємств Житомирської області щодо наявності та стану виконання колективного договору

Показник	Разом	Кількість підприємств в тому числі за формами власності			
		Державна	приватна	колективна	комунальна
1	2	3	4	5	6
Досліджувані підприємства, установи, організації	100	27	44	27	2
Підприємства, установи, організації, на яких укладено колективні договори	90	27	37	25	1

Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6
– у % до кількості досліджуваних підприємств	90,0	100,0	84,1	92,6	50,0
Підприємства, установи, організації, на яких укладено колективні договори, але відбуваються порушення вимог чинного законодавства про працю, у т.ч.:	61	18	27	15	1
– у % до кількості досліджуваних підприємств, на яких укладено колективні договори	66,7	73,0	60,0	100,0	67,8
виплата заробітної плати рідше, ніж двічі на місяць	30	4	19	6	1
– у % до кількості досліджуваних підприємств, на яких укладено колективні договори	49,2	14,8	70,4	24,0	100,0
наявність заборгованості з оплати праці	10	3	6	1	0
– у % до кількості досліджуваних підприємств, на яких укладено колективні договори	16,4	11,1	16,2	4,0	0
неврахування часу, відпрацьованого понаднормово, при нарахуванні заробітної плати	26	11	7	8	0
– у % до кількості досліджуваних підприємств, на яких укладено колективні договори	42,6	40,7	18,9	32,0	0
відсутність служби охорони праці	28	10	12	6	0
– у % до кількості досліджуваних підприємств, на яких укладено колективні договори	46,0	37,0	32,4	24,0	0
ненадання працівникам, що працюють в шкідливих та небезпечних умовах, безкоштовного профілактичного харчування	69	23	26	19	1
– у % до кількості досліджуваних підприємств, на яких укладено колективні договори	76,7	85,2	70,3	76,0	100,0

Примітки: складено на основі даних анкетування облікового персоналу підприємств і організацій Житомирської області

Аналіз даних, наведених у табл. 1, дозволяє стверджувати, що колективний договір укладений лише на 90 % підприємств, але при цьому із них на 68 % (61 з 90) спостерігаються порушення вимог чинного законодавства про працю, зокрема: порядку, періодичності та строків проведення розрахунків з працівниками з оплати праці, розміру доплат та надбавок за понаднормові години роботи, організації охорони праці на підприємстві тощо.

Ці порушення виникають з двох причин:

– керівництво підприємства не виконує положень колективного договору. Цей факт свідчить про неналежний рівень контролю його сторін;

– положення колективного договору суперечать вимогам чинного законодавства. Така ситуація є ознакою відсутності попереднього контролю на етапі колективних переговорів та наступної повідомної реєстрації затвердженого колективного договору.

В будь-якому випадку працівники підприємства та члени їх сімей залишаються незахищеними, що викликає необхідність налагодження системи контролю виконання положень колективного договору на підприємстві.

За результатами вивчення літературних джерел встановлено, що, не дивлячись на розробленість питань контролю оплати праці, подальшого дослідження вимагає система контролю укладання та виконання колективного договору, і зокрема, бухгалтерського контролю на стадії укладання, у процесі виконання та при формуванні інформаційного забезпечення контролю результатів виконання колективного договору.

На соціальному значенні контролю наголошує Ф.Ф. Бутинець, розглядаючи систему зовнішнього контролю діяльності підприємства, зокрема, аудиту. На його думку, діюча система контролю полягає лише у декларуванні соціального захисту суспільства “незалежним комерційним аудитом”. Про проблеми контролю оплати праці він говорить у контексті необхідності запровадження державного аудиту, який слід поставити на службу соціального захисту суспільства [5, с. 30-31].

Контроль виконання положень колективного договору може здійснюватися як внутрішніми, так і зовнішніми суб'єктами. Проте, необхідність налагодження системи такого контролю не викликає сумніву. Як зауважує І.В. Жиглей, “будь-які соціальні гарантії та пільги залишаються лише гарним гаслом, хай навіть задекларованим у документі, якщо не контролювати його втілення в життя, причому щодо кожного окремого працівника і без можливості закладення цього в систему бухгалтерського обліку” [10, с. 60]. Такий контроль здійснюється на двох основних рівнях: на рівні держави та на рівні підприємства. Державний контроль включає, переважно, нормативно-правове регулювання як інструмент попередження порушення законодавства про працю та нагляд за його дотриманням.

На рівні ж підприємства контроль виконання положень колективного договору здійснюють суб'єкти з відповідними повноваженнями та правами. Бутинець Ф.Ф. пише: “На кожному підприємстві слід ретельно відпрацювати систему обліку та контролю виконання умов Колективного договору, визначити порядок складання та надання звітності колективу з цих питань” [4, с. 270].

Відповідно до ст. 15 Закону України “Про колективні договори і угоди” [11] зазначений контроль здійснюють сторони, які уклали колективний договір. Для цього вони потребують повної та достовірної інформації про стан розрахунків з працівниками підприємства, розміри та структуру здійснених виплат, заходи охорони праці, інші гарантії, передбачені колективним договором та фактично надані протягом періоду. Контроль повноти виконання положень колективного договору його сторонами полягає, переважно, в аналізі та співставленні інформації про фактичні витрати із положеннями, задекларованими у цьому документі.

Створення системи контролю виконання положень колективного договору підприємства вимагає переосмислення значення облікової інформації у загальному інформаційному забезпеченні процесу колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин. В цьому контексті, з огляду на необхідність забезпечення процесу колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин повною та достовірною інформацією, значну роль відіграє бажання підприємства йти на соціальний діалог і, зокрема, висвітлювати дані про свою діяльність, а тому стають актуальними концепції соціальної відповідальності, оскільки відображають багатогранність підходів до побудови відносин господарюючих суб'єктів та суспільства.

Бабич О.Б., який характеризує стан соціальної відповідальності підприємств, констатує факт використання вітчизняними підприємствами соціальної відповідальності як рекламної технології, а не як принципу провадження діяльності [1, с. 6]. Це обумовлено низьким рівнем мотивації підприємств до впровадження концепції соціальної відповідальності у свою діяльність.

На підставі міжнародних стандартів і звітності щодо соціальної відповідальності компаній Н.В. Водницька запропонувала показники оцінки соціальної відповідальності бізнесу, серед яких показники, що характеризують розміри та структуру ФОП, стабільність розрахунків з працівниками, витрати, понесені на персонал [7, с. 14-15]. Цілі забезпечення можливості розрахунку даних показників повинні бути враховані при розробці форм внутрішньої звітності з питань виконання положень колективного договору.

З огляду на те, що відносини, які закріплюються колективним договором, обумовлюють взаємні права та обов'язки його сторін, вважаємо за доцільне розглядати систему контролю виконання положень колективних договорів через призму концепції соціальної відповідальності суб'єктів соціально-трудова відносин, ґрунтуючись на підході О.В. Нетеребського (табл. 2).

Таблиця 2. Зв'язок рівнів соціальної відповідальності суб'єктів соціально-трудова відносин із системою контролю виконання положень колективного договору

Рівень соціальної відповідальності	Суб'єкти соціальної відповідальності		
	Бізнес-утворення (роботодавці)	Профспілкові організації (представники трудового колективу)	Держава
Зв'язок соціальної відповідальності із системою контролю виконання положень колективного договору	1) зобов'язання дотримуватися вимог чинного законодавства та колективного договору як джерела локального права; 2) перелік конкретних заходів, що здійснюються підприємством на виконання своїх зобов'язань; 3) звітування перед іншою стороною колективного договору	1) участь представників профспілок у вищих органах управління підприємством; 2) моніторинг проекту колективного договору на предмет його виконуваності; 3) розгляд звітів керівництва про стан виконання колективного договору	1) адаптація вимог чинного законодавства до умов господарювання; 2) впорядкування порядку укладання та реєстрації колективних договорів; 3) налагодження дієвої системи державного контролю механізму колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин

Тому інформація, яка подається сторонам колективного договору, повинна бути якісною щодо своєї повноти, оперативності та достовірності, а для цього необхідно встановити персональну відповідальність керівника та головного бухгалтера підприємства за таку інформацію. Вирішувати дане питання необхідно на обох із зазначених вище рівнях:

– на державному – шляхом посилення норм чинного законодавства щодо відповідальності сторін за ненадання або надання неповної чи неправдивої інформації про стан виконання на підприємстві колективного договору, оскільки така відповідальність передбачена ст.19 Закону України “Про колективні договори і угоди” [11] лише у розмірі п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (85 грн.);

– на рівні підприємства – через удосконалення організації і методики бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з виконанням положень колективного договору та посилення бухгалтерського контролю інформації про такі операції, яка надається сторонам колективного договору.

Таким чином, посилення відповідальності керівника підприємства та головного бухгалтера за показники, які надаються зборам трудового колективу для цілей контролю виконання положень колективного договору, а також побудова дієвого механізму притягнення до такої відповідальності, дозволить попередити зловживання з боку управлінського персоналу підприємства та приховування інформації про фактичний стан виконання колективного договору.

З метою налагодження організації системи внутрішнього контролю в табл. 3 визначено суб'єктів, об'єктів та завдань такого контролю.

Таблиця 3. Основні складові системи внутрішнього контролю виконання положень колективного договору

№ з/п	Елемент системи внутрішнього контролю	Характеристика		
1.	Суб'єкт організації контролю	Власник, профспілкова організація		
2.	Мета, яку ставить суб'єкт організації контролю	Досягнення стабільного функціонування підприємства через формування висококваліфікованого персоналу і забезпечення підвищення продуктивності праці; дотримання вимог законодавства про працю та положень колективного договору		
3.	Суб'єкт проведення контролю / Завдання, що ставляться перед суб'єктом проведення контролю / Належність до сторін колективного договору	Власник підприємства	Перевірка відповідності діяльності підприємства загальній стратегії розвитку	+
		Профспілкова організація	Перевірка повноти виконання положень колективного договору	+
		Керівник підприємства	Перевірка повноти виконання положень колективного договору	+
		Головний бухгалтер	Перевірка своєчасності, достовірності та повноти відображення в бухгалтерському обліку та звітності операцій, пов'язаних з виконанням положень колективного договору	-
		Служба внутрішнього контролю	Дотримання працівниками та керівниками підрозділів підприємства їх функціональних обов'язків щодо дотримання чинного законодавства, виконання наказів та розпоряджень керівництва підприємства, збереження комерційної таємниці; оптимізація комунікацій між підрозділами	-

Примітки: курсивом виділено суб'єкта проведення контролю, який у своїй діяльності є незалежним від роботодавця

Як видно з табл. 3, однією із сторін колективного договору, незалежною від керівництва підприємства, є профспілкова організація, що регулюється ст. 12 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”: “професійні спілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні” [12]. У підтвердження необхідності забезпечення здійснення профспілкового контролю виконання колективного договору знаходимо у В.П. Бабкіна та С.Ю. Іванов думку про те, що “одним із основних напрямів забезпечення соціального захисту є посилення контролю з боку профспілок за дотриманням роботодавцями зобов'язань” [2, с. 151]. А оскільки профспілки та власник (керівник) підприємства є сторонами із протилежними інтересами, в подальшому пропонуємо розглядати організацію і методику проведення внутрішнього контролю виконання положень колективного договору залежно від ступеня довіри між сторонами колективного договору, оскільки кожна із сторін в процесі соціально-трудова відносин переслідуватиме свої інтереси. Зокрема, ступінь довіри профспілкової організації до керівництва підприємства обумовлює вибір суб'єкта проведення контролю, що показано у табл. 4.

Таблиця 4. Вплив ступеня довіри сторін колективного договору на здійснення внутрішнього контролю за дотриманням положень колективного договору

Ступінь довіри Основні характеристики	Високий	Середній	Низький
Умови, які визначають ступінь довіри	Профспілкова організація довіряє керівництву підприємства і не має підстав стверджувати, що виконання колективного договору проводилося із порушенням вимог його положень, а також чинного законодавства; профспілкова організація довіряє даним бухгалтерського обліку та звітності підприємства	Профспілкова організація довіряє керівництву підприємства, але має підстави стверджувати, що виконання колективного договору проводилося із порушенням вимог його положень, а також чинного законодавства; проте, в цілому профспілкова організація довіряє даним бухгалтерського обліку та звітності підприємства	Профспілкова організація не довіряє керівництву підприємства і має підстави стверджувати, що виконання колективного договору проводилося із порушенням вимог його положень, а також чинного законодавства; профспілкова організація не довіряє даним бухгалтерського обліку та звітності підприємства
Характер контролю	Полегшений	Нормальний	Посилений
Суб'єкт організації контролю	Керівник підприємства	Керівник підприємства Нагляд профспілкової організації	Профспілкова організація
Об'єкти контролю	Відповідність фактично здійснених операцій задекларованим у колективному договорі зобов'язанням керівництва	Відповідність фактично здійснених операцій задекларованим у колективному договорі зобов'язанням керівництва, законність та підстави їх здійснення	Достовірність звітних показників, відповідність здійснених операцій задекларованим у колективному договорі зобов'язанням керівництва, законність та підстави їх здійснення, достовірність звітних показників

Ступінь довіри профспілкової організації до керівництва визначається не тільки її впевненістю у тому, що керівництво в повному обсязі виконає прийняті ним у колективному договорі зобов'язання, а ще впевненістю у законності проведення відповідних господарських операцій та, перш за все, у достовірності звітних показників та даних бухгалтерського обліку. Високий ступінь довіри усуває необхідність перевірки суб'єктами проведення контролю правильності нарахування премій, доплат, надбавок, надання соціальних благ, оскільки профспілкова організація впевнена у законності здійснених на підприємстві господарських операцій та наявності підстав для проведення виплат.

Низький ступінь довіри характеризується відсутністю у суб'єкта контролю впевненості у достовірності показників облікових даних та/або звітності, що викликає необхідність контролю таких показників на предмет їх повноти та достовірності. При цьому також суб'єктом контролю приймається рішення про спосіб його проведення (вибірковий або суцільний), що виявляється і у програмі здійснення такого контролю. Тільки після встановлення ступеня достовірності звітних показників та даних бухгалтерського обліку, може бути прийнято рішення про якість облікових документів та їх придатність для проведення внутрішнього контролю за дотриманням положень колективного договору. Відповідно до характеру контролю буде формуватися і програма проведення контролю.

Залежності від ступеня довіри між сторонами колективного договору, профспілковий контроль, який буде мати полегшений, нормальний або посилений характер, здійснюватиметься за відповідною програмою контролю:

1) якщо ступінь довіри профспілки високий, то при контролі виконання положень колективного договору перевірятися буде лише відповідність фактично здійснених операцій задекларованим у колективному договорі зобов'язанням керівництва;

2) якщо ступінь довіри профспілки середній, то при контролі виконання положень колективного договору перевірятися буде не тільки відповідність фактично здійснених операцій задекларованим у колективному договорі зобов'язанням керівництва, а й законність та підстави їх здійснення;

3) якщо ступінь довіри профспілки низький, то при контролі виконання положень колективного договору перевірятися буде відповідність здійснених фактично операцій задекларованим у колективному договорі зобов'язанням керівництва, законність та підстави їх здійснення, а також достовірність звітних показників. В такому випадку профспілкою під сумнів ставиться навіть та інформація, яка надається на стадії ведення колективних переговорів.

Зазначені вище варіанти здійснення контролю обумовлюють особливості складання в подальшому програми контролю, що буде досліджено в наступних публікаціях.

Враховуючи те, що колективний договір є формою соціального партнерства, можна зробити висновок, що контроль виконання положень колективного договору повинен забезпечувати дотримання основних принципів соціального партнерства:

– рівність сторін соціального партнерства. Контроль виконання положень колективного договору буде результативним за умови, що сторони колективного договору будуть мати рівні можливості у доступі до облікової інформації про господарські операції підприємства, пов'язані з його виконанням. Це означає також рівність у доступі і до результатів контролю;

– зацікавленість сторін в участі у договірних відносинах. Виникає зацікавленість сторін соціального партнерства (в т.ч. колективного договору як форми соціального партнерства) у результатах контролю виконання положень колективного договору, оскільки від результативності такого контролю залежить, з одного боку, рішення профспілкової організації про стан виконання керівництвом своїх зобов'язань перед трудовим колективом, а з іншого – рішення керівництва підприємства про стан використання найманої праці на підприємстві;

– дотримання сторонами та їх представниками трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права. Контроль виконання колективного договору обумовлюється необхідністю перевірки

дотримання керівництвом взятих на себе зобов'язань перед трудовим колективом, і при цьому, інформаційне забезпечення такого контролю також є одним із зобов'язань керівництва;

– реальність зобов'язань, які беруть на себе сторони колективного договору. Контроль виконання положень колективного договору повинен бути спрямованим на оцінку оптимальності положень, закріплених у колективному договорі, та їх відповідності фінансовим можливостям підприємства.

Виходячи із зазначеного вище, можна сказати, що внутрішній контроль виконання положень колективного договору є частиною, з одного боку, механізму функціонування системи соціального партнерства в цілому, а з іншого – частиною системи контролю соціально-трудових відносин та забезпечення соціального захисту. Він повинен стати інструментом практичної реалізації основних принципів соціального партнерства в регулюванні соціально-трудових відносин і сприяти підвищенню соціального захисту працюючих.

Оскільки соціально-трудова сфера підприємства займає значну частину його діяльності та регулюється багатьма нормативно-правовими документами, а також має визначальний вплив на соціальне становище працівників підприємства, доцільним є формулювання вимог до розкриття інформації про неї у звітності підприємства, що буде висвітлено нами в подальших дослідженнях.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Спираючись на результати дослідження порядку проведення внутрішнього контролю виконання положень колективного договору залежно від інтересів його сторін, потрібно наголосити на наступному.

Низький рівень соціального захисту найманих працівників, а, відповідно, і їх сімей, свідчить про низький рівень контролю за станом соціально-трудових відносин на підприємствах. Оскільки на локальному (виробничому) рівні надання соціальних гарантій регулюється колективним договором підприємства, контроль його виконання (як самими сторонами, так і на рівні держави) набуває стратегічного значення для нашої країни. Це вимагає соціального спрямування завдань контролю, серед яких, перш за все, захист працівників від порушень їх прав в процесі здійснення соціально-трудових відносин.

Антагонізм інтересів сторін колективного договору (профспілкової організації та власника підприємства), а також можливий ступінь довіри між ними обумовлюють особливості в організації та методиці проведення внутрішнього контролю виконання положень колективного договору. Зокрема, ступінь довіри профспілкової організації до керівництва підприємства обумовлює вибір суб'єкта проведення контролю, а також характер, здійснюваного контролю. З урахуванням характеру контролю профспілкової організації за виконанням колективного договору підприємства запропонована програма проведення контролю.

Враховуючи інформаційні запити суб'єктів контролю, організацію і методику проведення внутрішнього контролю виконання положень колективного договору запропоновано будувати відповідно до ступеня довіри профспілкової організації до керівництва підприємства. За результатами дослідження виділено три види контролю відповідно до його характеру (полегшений, нормальний та посилений), з урахуванням яких запропоновано варіанти Програми проведення зазначеного контролю, уточнено склад суб'єктів його здійснення, окреслено завдання та визначено ряд об'єктів контролю, що сприяє оптимізації процесу контролю.

ЛІТЕРАТУРА:

1. *Бабич О.Б.* Аналіз стану корпоративної соціальної відповідальності в Україні / О.Б. Бабич: Матеріали Першої міжнародної науково-практичної конференції 11 грудня 2008 року [Державне регулювання соціального підприємництва та соціально-відповідального бізнесу] / За загальною редакцією Амосова О.Ю. – Харків: ХОМО “Союз молодих підприємців”, 2008. – С. 5-8.
2. *Бабкин В.П.* Социально ответственная реструктуризация, понятие и сущность / В.П. Бабкин // Труд и социальные отношения. – № 3. – 2008. – С. 89-94.
3. *Білуха М.Т.* Ревізія і контроль на автотранспорті / Білуха М.Т. – К.: 1963.
4. *Бутинець Ф.Ф.* Альфа і омега бухгалтерського обліку або моя болісна несповідь / Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ПП “Рута”, 2007. – 328 с.
5. *Бутинець Ф.Ф.* Неуправляемый аудит или контроль без научной методики // Современный учет и контроль: подготовка кадров, проблема теории и методики: [Результаты диссертационных исследований проблем бухгалтерского учета и контролю Житомирской бухгалтерской научной школы] / Монография. – Житомир: ЖГТУ, 2006. – 396 с. – С. 6-37.
6. *Венедиктова В.И.* Ревизия и контроль в акционерных обществах и товариществах: [Практическое руководство. Издание второе] / В.И. Венедиктова – М.: Институт новой экономики, 1995. – 176 с.
7. *Водницька Н.В.* Соціальна відповідальність бізнесу: сутність і методика оцінки / Н.В. Водницька: Матеріали Першої міжнародної науково-практичної конференції 11 грудня 2008 року [Державне регулювання соціального підприємництва та соціально-відповідального бізнесу] / За заг. ред. Амосова О.Ю. – Харків: ХОМО “Союз молодих підприємців”, 2008. – С. 12-17.
8. *Егорова С.К.* Ревизия и контроль предприятий бытового обслуживания населения: Учеб пособие для обучения работников учета предприятий бытового обслуживания населения. / С.К. Егорова – М.: Легпромбытиздат, 1987. – 136 с.
9. *Ермолинский В.Б.* Ревизия и контроль хозяйственной деятельности строительных организаций. / В.Б. Ермолинский, С.И. Филипенко – Москва: Финансы, 1979 – 189 с.
10. *Жиглей І.В.* Бухгалтерський облік як суспільна наука та інструмент забезпечення соціальної безпеки суспільства // Розвиток теорії та методології обліку і аналізу в умовах трансформації суспільної свідомості: [Монографія] / І.В. Жиглей, І.В. Замула, О.В. Олійник, М.М. Шигун / під заг. Ред. Ф.Ф. Бутинця. – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 319 с.
11. Закон України “Про колективні договори та угоди” від 1 липня 1993 року № 3356-XII: [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12&chk=dCCMfOm7xBWMgnEEZiv6CI8tHdIFIsFggkRb1c>
12. Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV: [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1045-14>.
13. *Карнаух Н.Н.* Социальный аудит условий труда / Н.Н. Карнаух: Выступление на международной конференции по социальному аудиту [“Совершенствование системы аттестации рабочих мест и методические подходы к проведению социального аудита по условиям труда в ЮФО”]. – Москва, 2007. – С. 1-3.
14. Концепция российской модели социального аудита / Институт международных образовательных и исследовательских программ Центра социального аудита – Академия труда и социальных отношений. – 2007. – С. 2-24.

15. Крамаровский Л.М. Ревизия и контроль: [учеб., 4-е изд., перераб. и доп.] / Л.М. Крамаровский. – М.: Финансы и статистика, 1988. – 300 с.
16. Литвин Ю.Я., Полторадня В.А. Организация бухгалтерского учета и оперативного экономического контроля в сельском хозяйстве / Ю.Я. Литвин, В.А. Полторадня. – К., 1973. – 174 с.
17. Маркевич Ф.К. Оперативный контроль трудовых показателей на предприятии. / Ф.К. Маркевич. – М., “Экономика”, 1970. – 206 с.
18. Мацкевичюс И.С. Ревизия в системе экономического контроля / И.С. Мацкевичюс, В.И. Лакис – М.: Финансы и статистика, 1998. – 224 с.
19. Митрофанов В. Контроль и ревизия хозяйственной деятельности промышленных предприятий / В. Митрофанов – М.: Издательство “Финансы”, 1965. – 260 с.
20. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: [учебное пособие, 2-е изд., перераб. и доп.] / Ю.Г. Одегов., Т.В. Никонова. – М.: Издательство “Экзамен”, 2004. – 544 с.
21. Павлюк В. Контроль и ревизия: [Изд. 2-е, доп.] / В. Павлюк. – Донецк: ДонГУ, Кассиопея., 2000. – 136 с.
22. Парфаньяк П.А. Финансовый контроль за расходованием фондов заработной платы / П.А. Парфаньяк – М.: Госфиниздат, 1945. – 97 с.
23. Полторадня В.А. Ревизия и контроль хозяйственной деятельности сельскохозяйственных предприятий / В.А. Полторадня. – К.: Издательство Киевского университета, 1967. – 267 с.
24. Стуков С.А. Система производственного учета и контроля / С.А. Стуков. – М.: Финансы и статистика, 1988. – 223 с.
25. Суйц В.П. Внутрипроизводственный контроль / В.П. Суйц. – М.: “Финансы и статистика”, 1987. – 127 с.
26. Усач Б.Ф. Ревізія і контроль у споживчій кооперації / Б.Ф. Усач. – Львів: Світ, 1992 – 320 с.
27. Шидловская М.С. Финансовый контроль и аудит: [учеб. пособие] / М.С. Шидловская. – Мн.: Выш. Шк., 2001.– 495 с.
28. Штейнман М.Я. Ревізія і контроль сільськогосподарських підприємств. / М.Я. Штейнман, Ф.Ф. Бутинець. – Видавниче об'єднання “Вища школа”, 1977. – 208 с.