

ОРГАНІЗАЦІЯ КОНТРОЛЮ, ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗ ПРАЦІ Й ЇЇ ОПЛАТИ

ORGANIZATION OF CONTROL, ACCOUNTING AND ANALYSIS OF LABOR SYSTEM AND ITS PAYMENT

УДК 657.1

DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastuct51-51>**Левченко З.М.**

к.е.н., доцент,
професор кафедри бухгалтерського
обліку та економічного контролю
Полтавський державний
аграрний університет

Тютюнник С.В.

к.е.н., доцент,
професор кафедри бухгалтерського
обліку та економічного контролю
Полтавський державний
аграрний університет

Дугар Т.Є.

к.е.н., доцент,
доцент кафедри бухгалтерського обліку
та економічного контролю
Полтавський державний
аграрний університет

Levchenko Zoia

Poltava State Agricultural University

Tiutiunyk Svitlana

Poltava State Agricultural University

Dugar Tetiana

Poltava State Agricultural University

У статті вивчаються економічні та соціальні передумови розвитку та становлення системи контролю праці та її оплати. Контроль, облік та аналіз трудових відносин, офіційного працевлаштування працівників, використання робочого часу, витрат на оплату праці, врахування кваліфікації працюючих, якості виконаної роботи є першочерговими завданнями для суб'єктів підприємницької діяльності. Організація внутрішнього контролю повинна бути органічно поєднана із системою державного контролю. Обґрунтовано питання необхідності створення комплексної системи контролю, обліку та аналізу праці та її оплати, поєднання державного контролю над дотриманням законодавства про працю, внутрішнього контролю праці та оплати праці у поєднанні з використанням процедур обліку та аналізу витрат на оплату праці. Мета створення такої системи – пошук шляхів реалізації результатів контролю праці та її оплати в поєднанні з результатами обліку та аналізу витрат на оплату праці з метою визначення резервів коштів на оплату праці та використання трудових ресурсів, шляхів подолання кризових явищ у трудових відносинах із персоналом, профілактикою порушень трудового законодавства.

Ключові слова: праця, оплата праці, контроль, аналіз, державний нагляд, комплексна система.

В статье изучаются экономические и социальные предпосылки развития и становления системы контроля труда и его оплаты. Контроль, учет и анализ трудовых отношений, официального трудоустройства работников, использования рабочего времени, затрат на оплату труда, учет квалификации работающих, качества исполненной работы являются первоочередными заданиями для субъектов предпринимательской деятельности. Организация внутреннего контроля должна быть органично объединена с системой государственного контроля. Обоснована необходимость создания комплексной системы контроля, учета и анализа труда и его оплаты, объединения государственного контроля соблюдения законодательства о труде, внутреннего контроля труда и его оплаты и использования процедур учета и анализа расходов на оплату труда. Цель создания такой системы – поиск путей реализации результатов контроля труда и его оплаты с итогами учета и анализа расходов на оплату труда с целью определения резервов источников средств на оплату труда и трудовых ресурсов, путей преодоления кризисных явлений в трудовых отношениях с персоналом, профилактикой нарушений трудового законодательства.

Ключевые слова: труд, оплата труда, контроль, анализ, государственный контроль, комплексная система.

The article studies the economic and social prerequisites for the development and formation of a system of labor control and its payment. Control and analysis of labor relations, official employment of employees, use of working time, labor costs, taking into account the qualifications of employees, the quality of work performed are priorities for business entities. The organization of internal control must be organically combined with the system of state control. The state, as a guarantor of the constitutional human rights to work and decent payment, has legally defined the basis and methodological procedures for state supervision and control over compliance with labor legislation. The issues of the need to create a comprehensive system of control and analysis of labor and its payment, the combination of state control over compliance with labor legislation, internal control of labor and wages in combination with the use of procedures for the analysis of labor costs. The purpose of creation such a system is to find ways to implement the results of labor control and its payment with the results of analysis of labor costs, determination of reserves for wages and use of labor resources, ways to overcome crises in labor relations with staff, prevention of labor violations. There were researched questions of organization and implementation of state supervision and control of observance of labor legislation, control procedures, responsibility for its violation at the enterprise level based on the results of internal control are studied. The purpose of the analysis is to identify trends in labor relations, stimulation of the wage growth and creating conditions for the introduction of other forms of wages than the tariff system, which is dominant in Ukraine. The authors claim that the organization of labor control and its payment should be inextricably linked with the conduct of analytical procedures. Such a system will provide an opportunity to prevent violations of labor legislation, to predict the further development of labor relations and the introduction of progressive forms and systems of remuneration. The introduction of a comprehensive system of control and analysis of labor and its payment will facilitate the timely detection of violations of labor and tax legislation, compliance with the provisions of remuneration and punishment of perpetrators, prevention of such violations, identification of reserves and sources of remuneration, promotion of labor and labor achievements, creating socially favorable working atmosphere for the employees, opportunities for wage growth, skills of employees, the introduction of effective remote work, showing initiative to implement personal projects or tasks, identifying prospects for the development of the team and the enterprise as a whole.

Key words: labor, wages, control, analysis, state supervision, complex system.

Постановка проблеми. Праця як головна рушійна сила сучасної економіки потребує налагодження механізму управління нею в масштабах не лише підприємств, а й у цілому держави. Політичні заяви урядів країн у світі базуються саме на забезпеченні економіки власної країни трудовими ресурсами. На жаль, світова криза спричинює великі міграційні процеси, у першу чергу з країн із нестійкою економікою. Україна теж потрапила до кола країн, де відчутний відтік працездатного населення. Тому процедури контролю, обліку

й аналізу праці та її оплати мають велике значення для працедавців. Контроль, облік та аналіз трудових відносин, офіційного працевлаштування працівників, використання робочого часу, витрат на оплату праці, врахування кваліфікації працюючих, якості виконаної роботи стають першочерговими завданнями для суб'єктів підприємницької діяльності.

Управління персоналом базується на системі організації обліку і контролю праці, аудиту та аналізу витрат на оплату праці, дотриманні трудового

та податкового законодавства. Вирішення цих питань є проблемним через нестабільність економічного стану підприємств в умовах кризи, що робить їх нагальними та актуальними у світлі розвитку економіки країни.

Питання організації контролю праці та її оплати, обліку й аналізу ефективності використання трудових ресурсів, досягнення паритету витрат на оплату праці та соціальної стабільності життя працюючих є першочерговими суспільними та економічними проблемами кожної країни. Кожна вирішує їх по-своєму. В Україні ці питання стоять дуже гостро, особливо на тлі пандемії COVID-19 та глибокої економічної кризи.

Держава шляхом запровадження механізмів державного контролю намагається регулювати питання дотримання трудового законодавства та забезпечення прав працюючих на гідну оплату праці, достатню для задоволення життєвих потреб та розвитку особистості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідження в галузі організації контролю, обліку та аналізу використання трудових ресурсів і витрат на оплату праці весь час знаходяться на вістрі економічної наукової думки. Знані економісти, науковці та практики досліджують проблеми забезпечення росту оплати праці та її продуктивності. Значне місце у вирішенні цих питань вони відводять контролю, обліку та аналізу праці та її оплати. Рішення цих проблем у своїх працях пропонують М. Пушкар, Л. Ловінська, С. Голов, О. Щирська, І. Саух, Ф. Бутинець, В. Шевчук та ін.

І. Саух аналізує завдання і послідовність перевірки витрат на оплату праці та пропонує розширений перелік об'єктів контролю, джерела інформації і механізми здійснення документального контролю інших виплат працівникам, окрім основної заробітної плати (премії, винагороди за підсумками роботи за рік, виплати компенсаційного характеру тощо) [1].

О.В. Щирська аналізує показники праці та її оплати в Україні й наголошує на створенні системи внутрішньогосподарського контролю поряд із контролем оплати праці на державному рівні. Авторка пропонує шляхи вирішення проблем внутрішньогосподарського обліку та контролю оплати праці [2].

Н.П. Юрчук аналізує взаємозв'язок праці, її оплати та потреб управління і стверджує про залежність методики внутрішнього контролю нарахування заробітної плати від діючих форм і систем оплати праці. Автор пропонує вибирати модель контролю, яка включала б об'єкти, джерела інформації, методичні прийоми як самого процесу контролю, так і узагальнення і реалізації його результатів [3].

Підтримують цю думку та аналізують існуючі методичні прийоми контролю заробітної плати

О.В. Гамова, І.А. Козачок, Т.В. Федоренко, які пропонують складання програми внутрішнього контролю нарахування заробітної плати у відповідній послідовності, додаткові процедури контролю, складання спеціальних тестів для контролю використання робочого часу [4].

Узагальнюючи аналіз останніх публікацій та досліджень у галузі контролю праці та її оплати, можна стверджувати, що проблеми у цій царині наукової думки та практики ведення бухгалтерського контролю, з огляду на посилення кризових ситуацій в країні, росту безробіття, переходу значної частини працездатного населення на режим віддаленої роботи, породжують необхідність створення єдиної системи контролю та аналізу праці та її оплати.

Постановка завдання. Метою дослідження є пошук шляхів створення системи контролю, обліку та аналізу праці та її оплати, поєднання форм і прийомів державного та внутрішнього контролю на підприємстві з процедурами, методами та результатами обліку й аналізу витрат на оплату праці, визначення резервів коштів на оплату праці та використання трудових ресурсів, шляхів подолання кризових явищ, профілактики порушень трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Питання регулювання використання праці та її оплати в Україні регламентовані чинним законодавством: Кодексом законів про працю в Україні, прийнятим у 1971 р., зі змінами і доповненнями [5], але який уже не відповідає реаліям ХХІ ст., що склалися у суспільстві, та системам трудових відносин, що постійно розвиваються; Законом України «Про оплату праці» [6], який надає соціальні гарантії оплати праці населенню, визначає форми і системи оплати праці; Податковим кодексом України [7], що визначає засади оподаткування доходів громадян, у тому числі оплати праці та інших виплат.

Розвиток трудових відносин в Україні свідчить про необхідність комплексного підходу до контролю праці та її оплати і створення єдиної системи контрольних заходів, які базуватимуться на використанні методологічних прийомів контролю, обліку та аналізу. Саме за поєднання державного контролю над дотриманням трудового та податкового законодавства, контрольних, облікових та аналітичних процедур на рівні підприємства, аналізу та глобального прогнозування тенденцій витрат підприємств на оплату праці, оцінки їх ефективності, руху трудових ресурсів можливий пошук шляхів раціонального управління персоналом та задоволення соціальних і економічних потреб працівників та працедавців.

Виходячи із цього, вважаємо за потрібне запропонувати створення єдиної системи контролю, обліку й аналізу праці та її оплати на гармонійному поєднанні контрольних заходів, облікових

процедур та методичних прийомів економічного аналізу. Уважаємо головною метою створення такої системи не лише виявлення порушень трудового, податкового законодавства, дотримання положень з оплати праці та покарання винних, а й забезпечення профілактики таких порушень, виявлення резервів та джерел оплати праці, заохочення праці та трудових досягнень, створення у трудових колективах здорового соціального клімату, можливість росту оплати праці, кваліфікації працюючих, запровадження дистанційної роботи та виконання особистих проєктів чи завдань виявлення перспектив розвитку колективу та підприємства у цілому.

Комплексна система контролю, обліку й аналізу праці та її оплати включає такі складники: державний контроль над додержанням законодавства про працю; внутрішній контроль праці та витрат на її оплату; облік та аналіз розрахунків з оплати праці та ефективності витрат на оплату праці.

Контроль над додержанням законодавства про працю в Україні набув державного значення внаслідок погіршення економічної ситуації в країні та ростом трудової міграції. Цьому сприяли також ситуації, що створювалися працедавцями з порушеннями трудового законодавства та скороченням місць працевлаштування, відсутністю або недостатністю соціального захисту. 31 грудня 2019 р. набрала чинності Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю», якою затверджено Порядок здійснення державного контролю над додержанням законодавства про працю [8].

Основною формою контролю, відповідно до Порядку, є лише інспекційне відвідування, яке за своєю суттю є позаплановим заходом. Контроль над дотриманням законодавства про працю покладається на Державну службу України з питань праці та виконавчі органи міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад, посадовим особам яких видаються відповідні посвідчення [9].

Найширші повноваження, безумовно, має інспекція Державної служби з питань праці. Її інспектори за наявності службового посвідчення і направлення на перевірку безперешкодно, без попереднього повідомлення мають право:

1) під час інспекційних відвідувань виявляти неоформлені трудові відносини за наявності підстав;

2) ознайомлюватися з будь-якими книгами, реєстрами та документами, ведення яких передбачено законодавством про працю, що містять інформацію/відомості з питань, які є предметом інспекційного відвідування, невіізної інспекції, з метою перевірки їх відповідності нормам законодавства й отримувати засвідчені об'єктом відвідування їх копії або виписки;

3) наодинці або у присутності свідків ставити керівникові та/або працівникам об'єкта відвідування запитання, що стосуються законодавства про працю, отримувати на зазначені запитання усні та/або письмові пояснення. Проте в контексті цього пункту наголосимо: право інспекторів праці кореспондується з обов'язком давати письмові пояснення виключно з боку керівників і жодним чином не стосується працівників;

4) за наявності ознак кримінального злочину та/або створення загрози безпеці інспектора праці залучати працівників правоохоронних органів;

5) на надання робочого місця з можливістю ведення конфіденційної розмови з працівниками щодо предмета інспекційного відвідування;

6) фіксувати проведення інспекційного відвідування з питань виявлення неоформлених трудових відносин засобами аудіо-, фото- і відеотехніки;

7) отримувати від державних органів інформацію, необхідну для проведення інспекційного відвідування, невіізної інспекції [10].

Згідно із Законом України «Про основні принципи державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 5 квітня 2007 р. № 877, повноваження інспекції Держпраці розширюються правом вимагати усунення виявлених порушень, припинення дій, що перешкоджають здійсненню державного нагляду (контролю); відбирати зразки продукції, призначати експертизу, надавати (надсилати) суб'єктам господарювання обов'язкові для виконання приписи про усунення порушень і недоліків та застосовувати штрафні санкції [9].

На окрему увагу заслуговують контрольні можливості органів місцевого самоврядування. Із 1 січня 2017 р. вони у межах реалізації повноважень у сфері контролю над дотриманням законодавства про працю і зайнятість населення можуть проводити перевірки на підприємствах, в установах і організаціях будь-якої форми власності, а також перевіряти фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників. Виконавчі органи міських рад міст обласного значення й об'єднаних територіальних громад наділені повноваженнями контролю над дотриманням законодавства про працю і зайнятість населення з можливістю самостійного накладення штрафів за виявлені порушення [11].

Тим часом повноваження ДФС у сфері дотримання законодавства про працю є значно простішими. У плані трудових правовідносин податківці здійснюють адміністрування ЄСВ, забезпечують контроль над своєчасністю, достовірністю, повнотою його нарахування та сплати, а також надають консультації з питань сплати ЄСВ. Притягнення працедавців до відповідальності у разі виявлення інших порушень із питань праці до компетенції податкової не належить, але у разі їх виявлення ДФС відразу повідомляє про це органи Держпраці,

яка скористається зустрічними актами з позаплановою перевіркою або інспекцією, обґрунтує та зафіксує виявлені податковою інспекцією порушення [10].

Пенсійний фонд, своєю чергою, контролює окремі питання праці, які визначають недостовірні нарахування щодо сум єдиного внеску соціального страхування та становлять особовий перелік штрафних санкцій для роботодавця. З 11 серпня 2017 р. набрав чинності «Порядок обміну інформацією про відомості, що містять ознаки використання праці неоформлених працівників і порушень законодавства про працю», що включає дані про страховальників із підвищеним ступенем ризику, які:

- нараховують заробітну плату нижче від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати за основним місцем роботи, окрім тих, хто у звітності заповнив ознаку «неповний робочий час», і тих, які почали і закінчили трудові відносини у звітному місяці;

- у звітному місяці порушили вимоги частини п'ятої статті 8 Закону № 2464 щодо розміру ЄСВ;

- подали повідомлення про прийняття працівника на роботу, але не відобразили дані про нараховану йому заробітну плату за відповідний місяць чи дату закінчення трудових відносин [11].

Внутрішній контроль конкретизується для кожного окремого підприємства і залежить від цілей контролю, а тому ми рекомендуємо здійснювати його у трудовій сфері за трьома напрямками:

- економічним – визначення конкурентоспроможності підприємства у трудовій сфері, оцінка ефективності функціонування служб управління трудовими ресурсами та доцільності проведення аудиту;

- соціально-психологічним – передбачає оцінку соціально-трудова відносин на підприємстві;

- організаційно-технологічним – перевірка документації та аналіз показників, що засвідчують легітимність і ефективність діяльності підприємства.

Сьогодні за порушення норм трудового законодавства передбачено п'ять видів відповідальності: дисциплінарна, адміністративна, матеріальна, фінансова та кримінальна [12].

При цьому такі види відповідальності застосовуватимуться незалежно один від одного. Слід зазначити, що саме на підставі результатів перевірки Державної служби з питань праці посадових осіб може бути притягнуто до адміністративної та кримінальної відповідальності, а підприємство – до фінансової відповідальності. Наведемо основні форми порушення за дисциплінарними та матеріальними видами відповідальності (табл. 1).

Поетапний контроль на відповідних рівнях ведення обліку, внутрішній контроль праці та її оплати забезпечать прозорість облікової та звітної інформації і знизить наслідки візитів контролюючих органів.

Аналіз оплати праці та розрахунків з оплати праці проводиться за напрямками [13, с. 110]: дослідження динаміки і структури фонду оплати праці; оцінка розміру і динаміки середньої заробітної плати працівників окремих професій та категорій; установлення взаємозв'язків, виявлення та розрахунок впливу чинників на зміну середньої заробітної плати та фонду оплати праці; розрахунок темпів зростання середньої заробітної плати та їх співвідношення з темпами зростання рівня продуктивності праці; дослідження впливу ефективності застосовуваних систем преміювання на рівень продуктивності праці; виявлення резервів та розроблення проєктів управлінських рішень щодо підвищення ефективності використання фонду оплати праці.

Аналітичні дослідження щодо розрахунків з оплати праці проводяться за даними різних джерел інформації. При цьому інформаційну базу можна поділити на три групи:

1. Планово-нормативна інформація (норми і нормативи витрат праці та заробітної плати, соціально-економічні норми і нормативи, кошториси витрат на соціальну діяльність, законодавчі акти, колективні договори та угоди, поточні та перспективні плани соціальної діяльності підприємства тощо).

2. Облікова інформація. Основними складниками бухгалтерської інформації є первинні документи, обороти по рахунках, дані з облікових

Таблиця 1

Основні види дисциплінарної та матеріальної відповідальності

Дисциплінарна відповідальність	Матеріальна відповідальність
Порушення правил внутрішнього трудового розпорядку	Невиплата з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у визначені строки
Одноразове грубе порушення трудових обов'язків, учинене: - керівником підприємства або його заступником; - головним бухгалтером або його заступником	Несвоєчасна виплата зарплати понад один місяць (із вини керівника підприємства), що призвела до виплати компенсації за порушення строків її виплати і за умови, відсутності заборгованості підприємством за податками і платежами
Винні дії керівника підприємства, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в неповних розмірах	Незаконне звільнення або переведення працівника на іншу роботу, а також затримка виконання рішення суду про поновлення на роботі

регістрів, фінансової та статистичної звітності, а також інформація відділу кадрів.

2.1. Первинні документи: видаткові касові ордери, акти на списання матеріальних цінностей, рахунки, довідки та рахунки бухгалтерії, розрахунково-платіжні відомості, маршрутні листи, накази по підприємству про прийняття на роботу та звільнення, листки з обліку кадрів, особові картки працівників, табелі обліку використання робочого часу, наряди на відрядні роботи, рапорти про виробіток, відомості обліку депонованої заробітної плати, розпорядження про відпустки, платіжні відомості, наряди, акти приймання-передачі робіт, лікарняні листки тощо.

2.2. Рахунки бухгалтерського обліку: 23 «Виробництво», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут», 94 «Інші витрати операційної діяльності» у частині сум нарахованої заробітної плати та відрахувань, 471 «Забезпечення виплат відпусток», 472 «Додаткове пенсійне забезпечення», 65 «Розрахунки за страхування», 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», 64 «Розрахунки за податками й платежами» в частині обов'язкових утримань із заробітної плати, 81 «Витрати на оплату праці», 82 «Відрахування на соціальні заходи».

2.3. Облікові реєстри: журнал 5, 5а; журнал-ордер 5Б с.-г., відомість 5.1 с.-г., відомість 5.2 с.-г., відомість 5.3 с.-г., відомість 5.4 с.-г.

2.4. Фінансова звітність: ф. № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)», ф. № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)», ф. № 5 «Примітки до річної фінансової звітності», ф. № 6 «Додатки до Приміток річної фінансової звітності «Інформація за сегментами».

2.5. Статистична звітність: ф. № 1-ПВ (місячна) «Звіт з праці», ф. № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці» (з 1 січня 2021 р. наказами Державної служби статистики України № 179 та № 178 від 17.06.2020 затверджено нові форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (місячна) «Звіт з праці» та № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці»); ф. № 1-РС (один раз на чотири роки) «Звіт про витрати на утримання робочої сили» (у 2020 р. статистичні спостереження за цією формою не проводилися); ф. 7-ПВ (один раз на чотири роки) «Звіт про заробітну плату за професіями окремих працівників» (подається з 1 січня 2021 р. відповідно до Наказу Державної служби статистики України № 183 від 17.06.2020); ф. № 50-сг «Звіт про основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств» [14].

3. Позаблікова інформація: дані, які не передбачені встановленими формами обліку і звітності: законодавчо-нормативні акти, інструктивні матеріали, штатний розклад, матеріали хронометражу та фотографії робочого часу, накази, довідки про перевірки, акти ревізій та ін.

Аналіз розрахунків з оплати праці передбачає проведення досліджень щодо визначення рівня і динаміки середньомісячної та середньорічної заробітної плати, динаміки й структури фонду оплати праці.

Проаналізуємо динаміку середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у розрахунку на одного штатного працівника в Україні з 2015 р. по листопад 2020 р. за інформацією Державної служби статистики України [14] (табл. 2).

За результатами проведених досліджень (табл. 2) середньомісячний рівень заробітної плати у розрахунку на одного штатного працівника в Україні зріс з 4 195 грн у 2015 р. до 10 497 грн у 2019 р. та до 11 987 грн у листопаді 2020 р. (у 2,9 рази).

Найвищий рівень середньомісячної заробітної плати мали працівники фінансової та страхової діяльності й інформації та телекомунікацій (перевищував середній рівень по країні у 2015 р. відповідно в 2,1 рази та на 69,5%, у 2016 р. – на 97,3 і 83,9%, у 2017 р. – на 81,1 і 69,2%, у 2018 р. – на 82,4 і 61,0%, у 2019 р. – на 82,3 і 67,1%, у листопаді 2020 р. – на 66,0 і 75,8%). Найнижчий рівень заробітної плати мали працівники видів діяльності «тимчасове розміщування й організація харчування» та «операції з нерухомим майном» (у листопаді 2020 р. рівень заробітної плати був нижче середнього відповідно на 47,2 і 22,7%). Із 2015 р. по листопад 2020 р. найвищий темп зростання середньомісячної заробітної спостерігався у працівників державного управління й оборони; обов'язкового соціального страхування (4 рази) та працівників охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (3,7 рази), а найнижчий – у працівників тимчасового розміщування й організації харчування і фінансової та страхової діяльності (2,3 рази). У листопаді 2020 р. порівняно з 2019 р. найбільше зростання середньомісячної заробітної плати спостерігалось у працівників охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (на 48,5%), а у працівників тимчасового розміщування й організації харчування відбулося зниження заробітної плати на 5,9%. У середньому по Україні зростання становить 14,2%.

Далі проаналізуємо структуру фонду оплати праці штатних працівників за видами економічної діяльності у III кварталі 2019 р. та III кварталі 2020 р. за даними Державної служби статистики України [14] (табл. 3).

У III кварталі 2019 р. у середньому в Україні у структурі фонду оплати праці частка фонду основної заробітної плати становила 54,1%, додаткової заробітної плати – 40,3%, а інших заохочувальних та компенсаційних виплат – 5,6%. За видами економічної діяльності частка фонду основної заробітної плати коливалася від 29,3% (державне

Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності в Україні
(у розрахунку на одного штатного працівника, грн)

Вид діяльності	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Листопад 2020 р.	Листопад 2020 р. до	
							2015 р., рази	2019 р., %
Усього	4195	5183	7104	8865	10497	11987	2,9	114,2
Сільське господарство, лісове та рибне господарство	3309	4195	6057	7557	8856	10397	3,1	117,4
з них сільське господарство	3140	3916	5761	7166	8738	10414	3,3	119,2
Промисловість	4789	5902	7631	9633	11788	12893	2,7	109,4
Будівництво	3551	4731	6251	7845	9356	10463	2,9	111,8
Оптова та роздрібна торгівля	4692	5808	7631	9404	10795	11601	2,5	107,5
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	4653	5810	7688	9860	11704	11937	2,6	102,0
Тимчасове розміщування й організація харчування	2786	3505	4988	5875	6730	6331	2,3	94,1
Інформація та телекомунікації	7111	9530	12018	14276	17543	21079	3,0	120,2
Фінансова та страхова діяльність	8603	10227	12865	16161	19132	19893	2,3	104,0
Операції з нерухомим майном	3659	4804	5947	7329	8626	9263	2,5	107,4
Професійна, наукова та технічна діяльність	6736	8060	10039	12144	14550	16686	2,5	114,7
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	3114	3995	5578	7228	8700	10131	3,3	116,4
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	4381	5953	9372	12698	14785	17316	4,0	117,1
Освіта	3132	3769	5857	7041	8135	9400	3,0	115,6
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2829	3400	4977	5853	7020	10424	3,7	148,5
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	4134	4844	6608	7612	8659	10212	2,5	117,9
Надання інших видів послуг	3634	4615	6536	8132	9096	12999	3,6	142,9

управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування) до 78,9% (тимчасове розміщування й організація харчування), фонду додаткової заробітної плати – від 19,2% (сільське господарство) до 54,4% (державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування), а інших заохочувальних та компенсаційних виплат – від 1,3% (тимчасове розміщування й організація харчування) до 16,3% (державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування).

У III кварталі 2020 р. у середньому в Україні у структурі фонду оплати праці частка фонду основної заробітної плати підвищилася до 54,5%, а частка додаткової заробітної плати знизилася до 39,9%, інших заохочувальних та компенсаційних виплат становила 5,6%. За видами економічної діяльності частка фонду основної заробітної плати коливалася від 31,2% (державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування) до 82,5% (тимчасове розміщування й організація харчування), фонду додаткової заробітної плати – від 16,3% (тимчасове розміщування й організація харчування) до 52,6% (державне управління й

оборона, обов'язкове соціальне страхування), а інших заохочувальних та компенсаційних виплат – від 0,8% (сільське господарство) до 16,2% (державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування).

Таким чином, за результатами проведених досліджень спостерігаються зміни у структурі фонду оплати праці штатних працівників за видами економічної діяльності. Так, зокрема, за більшістю видів економічної діяльності зростає частка фонду основної заробітної плати і, відповідно, знижуються частки фонду додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Якщо ж порівняти структуру фонду оплати праці впродовж I–III кварталів 2019–2020 рр., то спостерігається протилежна тенденція: відбувається зниження частки фонду основної заробітної плати і, відповідно, зростання частки фонду додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Результати проведених досліджень дають змогу спрогнозувати тенденції витрат на оплату праці в Україні та розробити стратегію підприємства в

Структура фонду оплати праці штатних працівників за видами економічної діяльності у III кварталі 2019 р. та III кварталі 2020 р., %

Вид діяльності	III квартал 2019 р.			III квартал 2020 р.			Відхилення (+, -), в. п.		
	фонд основної заробітної плати	фонд додаткової заробітної плати	інші заохочувальні та компенсаційні виплати	фонд основної заробітної плати	фонд додаткової заробітної плати	інші заохочувальні та компенсаційні виплати	фонд основної заробітної плати	фонд додаткової заробітної плати	інші заохочувальні та компенсаційні виплати
Усього	54,1	40,3	5,6	54,5	39,9	5,6	+0,4	-0,4	-
Сільське господарство, лісове та рибне господарство	76,1	20,9	3,0	78,0	20,4	1,6	+1,9	-0,5	-1,4
з них сільське господарство	78,2	19,2	2,6	80,5	18,7	0,8	+2,3	-0,5	-1,8
Промисловість	56,7	39,2	4,1	57,3	38,5	4,2	+0,6	-0,7	+0,1
Будівництво	70,7	25,9	3,4	73,8	23,3	2,9	+3,1	-2,6	-0,5
Оптова та роздрібна торгівля	60,2	37,7	2,1	60,6	37,6	1,8	+0,4	-0,1	-0,3
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	50,8	42,2	7,0	52,3	40,6	7,1	+1,5	-1,6	+0,1
Тимчасове розміщення й організація харчування	78,9	19,8	1,3	82,5	16,3	1,2	+3,6	-3,5	-0,1
Інформація та телекомунікації	66,8	28,6	4,6	65,6	30,4	4,0	-1,2	+1,8	-0,6
Фінансова та страхова діяльність	61,3	35,2	3,5	64,0	32,2	3,8	+2,7	-3,0	+0,3
Операції з нерухомим майном	72,3	25,6	2,1	72,6	25,4	2,0	+0,3	-0,2	-0,1
Професійна, наукова та технічна діяльність	57,5	37,0	5,5	59,4	35,0	5,6	+1,9	-2,0	+0,1
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	66,0	32,1	1,9	67,6	30,5	1,9	+1,6	-1,6	-
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	29,3	54,4	16,3	31,2	52,6	16,2	+1,9	-1,8	-0,1
Освіта	40,8	52,4	6,8	41,8	51,3	6,9	+1,0	-1,1	+0,1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	49,9	43,1	7,0	47,8	45,4	6,8	-2,1	+2,3	-0,2
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	50,7	40,8	8,5	53,3	39,3	7,4	+2,6	-1,5	-1,1
Надання інших видів послуг	72,2	24,3	3,5	73,8	21,8	4,4	+1,6	-2,5	+0,9

контексті загальних напрямів розвитку трудових відносин та створення в країні належних умов для працевлаштування і використання своїх трудових зусиль та кваліфікації для отримання достойної заробітної плати.

Висновки з проведеного дослідження.

Забезпечення державою права людей на працю та її гідну оплату визначено Конституцією України. Чинне законодавство регулює не лише питання працевлаштування, обліку праці та її оплати. Існує необхідність контролю з боку держави над дотриманням цього законодавства працедавцями, а також регулювання питання оподаткування доходів громадян та їх соціального захисту.

Із метою організаційного та методичного забезпечення проведення комплексу контрольних заходів пропонується система взаємопов'язаних елементів, які об'єднують прийоми державного контролю над додержанням законодавства про працю; внутрішній контроль праці та витрат на її

оплату; аналіз розрахунків з оплати праці та ефективності витрат на оплату праці.

Ми вважаємо, що організація контролю праці та її оплати повинна бути нерозривно поєднана з проведенням аналітичних процедур. Така система даватиме можливість не лише попереджати порушення трудового законодавства, що, власне, повинна виконувати вся система контрольних заходів, а й прогнозувати подальший розвиток трудових відносин, упровадження прогресивних форм і систем оплати праці, зокрема на основі погодинної форми, планувати розвиток підприємства у цілому.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Саух І.В. Методика перевірки операцій з оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2011. Вип. 2(20). С. 428–433.

URL: <http://pbo.ztu.edu.ua/article/view/244> (дата звернення: 19.01.2021).

2. Щирська О.В. Необхідність внутрішньогосподарського контролю оплати праці в процесі стабілізації економіки України. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*. 2016. № 3. С. 65–69. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvhastat_2016_3_10 (дата звернення: 19.01.2021).

3. Юрчук Н.П. Організація внутрішнього контролю обліку праці та її оплати на сільськогосподарських підприємствах. *Інноваційна економіка*. 2013. № 1. С. 296–299. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2013_1_72 (дата звернення: 19.01.2021).

4. Гамова О.В., Козачок І.А., Федоренко Т.В. Внутрішній контроль заробітної плати на підприємстві. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 2. С. 31–38. URL: <http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=5339&i=5> (дата звернення: 19.01.2021).

5. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 19.01.2021).

6. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 18.01.2021).

7. Податковий кодекс України : Закон України від 2 грудня 2010 р. № 2755-VI. Дата оновлення: 13.08.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 18.01.2021).

8. Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю : Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 823. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2019-%D0%BF#n12> (дата звернення: 18.01.2021).

9. Про основні принципи державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 5 квітня 2007 р. № 877-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#> (дата звернення: 18.01.2021).

10. Про затвердження Методологічних положень державного статистичного спостереження «Стан виплати заробітної плати» : Наказ Державної служби статистики України від 30 грудня 2020 р. № 374. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/norm_doc/norm_n/norm_2020.htm (дата звернення: 08.01.2021).

11. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 8 липня 2010 р. № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> (дата звернення: 08.01.2021).

12. Про внесення змін до Порядку здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю : Постанова Кабінету Міністрів України від 4 грудня 2019 р. № 1132. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1132-2019-%D0%BF#> (дата звернення: 10.01.2021).

13. Левченко З.М., Тютюнник С.В., Єрмолаєва М.В. Організація бухгалтерського обліку, звітності й аналізу праці та її оплати. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 46. С. 106–112. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2020/46_2020_ukr/20.pdf (дата звернення: 12.01.2021).

14. Нормативні та нормативно-правові акти Державної служби статистики України. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 12.01.2021).

REFERENCES:

1. Saukh I.V. (2011) *Metodyka perevirky operatsii z opłaty pratsi ta poviazanykh z neiu rozrakhunkiv* [Methods of checking transactions with labor remuneration and connected with it settlements]. *Problemy teorii ta metodologii bukhhalterskoho obliku, kontroliu i analizu: Mizhnarodnyi zbirnyk naukovykh prats*, vol. 2(20), pp. 428–433. Available at: <http://pbo.ztu.edu.ua/article/view/44244> (accessed 19 January 2021).

2. Shchyrskaya O.V. (2016) *Neobkhdnist vnutrishno-hospodarskoho kontroliu opłaty pratsi v protsesi stabilizatsii ekonomiky Ukrainy* [The Need for Internal Control over Wage System in the Context of Economic Stabilization in Ukraine]. *Naukovyi visnyk Natsionalnoi akademii statystyky, obliku ta audytu*, no. 3. pp. 65–69. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvhastat_2016_3_10 (accessed 19 January 2021).

3. Yurchuk N.P. (2013) *Orhanizatsiia vnutrishnoho kontroliu obliku pratsi ta yii opłaty na silskohospodarskykh pidpriemstvakh* [Organization of internal control of labor accounting and its payment at agricultural enterprises]. *Inovatsiina ekonomika. Vseukrainskyi naukovo-vyrobnychiy zhurnal*, no 1, pp. 296–299. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2013_1_72 (accessed 19 January 2021).

4. Hamova O.V., Kozachok I.A., Fedorenko T.V. (2017) *Vnutrishnii kontrol zarobitnoi platy na pidpriemstvi* [The inner control of salary at the enterprise]. *Investytsiyi: praktyka ta dosvid*, no 2. pp. 31–38. URL: <http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=5339&i=5> (accessed 19 January 2021).

5. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy, zatverdzhenyi Zakonom № 322-VIII vid 10.12.1971*. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (accessed 19 January 2021).

6. *Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03. 1995 № 108/95-VR*. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (accessed 18 January 2021).

7. *Podatkovyi kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 2 hrudnia 2010 r. № 2755-VI*. Data onovlennia: 13.08.2020. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (accessed 18 January 2021).

8. *Poriadok zdiisnennia derzhavnoho kontroliu za doderzhanniam zakonodavstva pro pratsiu, zatverdzheno Postanovoiu Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 21 serpnia 2019 r.* Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2019-%D0%BF#n12> (accessed 18 January 2021).

9. *Pro osnovni pryntsy py derzhavnoho nahliadu (kontroliu) u sferi hospodarskoi diialnosti: Zakon Ukrainy vid 5 kvitnia 2007 r. № 877-V*. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#> (accessed 18 January 2021).

10. *Pro zatverdzhennia Metodolohichnykh polozhen derzhavnoho statystychnoho sposterezhennia «Stan*

vyplaty zarobitnoi platy»: Nakaz Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy vid 30 hrudnia 2020 r. № 374. Available at: http://www.ukrstat.gov.ua/norm_doc/norm_n/norm_2020.htm (accessed 08 January 2021).

11. Pro zbir ta oblik yedynoho vnesku na zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne strakhuvannia: Zakon Ukrainy vid 8 lypnia 2010 r. № 2464-VI. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> (accessed 08 January 2021).

12. Pro vnesennia zmin do Poriadku zdiisnennia derzhavnogo nahliadu ta kontroliu za doderzhanniam zakonodavstva pro pratsiu: Postanova, zatverdzhena Postanovoiu Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 4 hrudnia

2019 r. № 1132. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1132-2019-%D0%BF#> (accessed 08 January 2021).

13. Levchenko Z.M., Tiutiunnyk S.V., Yermolaieva M.V. (2020) Orhanizatsiia bukhhalterskoho obliku, zvitnosti y analizu pratsi ta yii oplaty [The organization of accounting, reporting and analyze of labour and its payment]. Infrastruktura rynku, vol. 46. pp. 106–112. Available at: http://www.market-infr.od.ua/journals/2020/46_2020_ukr/20.pdf (accessed 12 January 2021).

14. Normatyvni ta normatyvno-pravovi akty. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> (accessed 12 January 2021).