DOI: https://doi.org/10.32347/2707-501x.2024.54(1).246-257

УДК 69.007.331.4

Любов ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКА,
д-р екон. наук, професор
ORCID: 0000-0002-2063-5738
Мирослава ЗІНЧЕНКО,
канд. екон. наук, доцент
ORCID: 0000-0003-3775-8862
Тетяна ІВАНОВА,
канд. екон. наук, доцент
ORCID: 0000-0001-8883-7881
Київський національний університет будівництва і архітектури, м. Київ

ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА БУДІВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Стаття присвячена питанню формування ефективного внутрішньогосподарського контролю оплати праці на будівельних підприємствах як важливої складової управління витратами. Запропоновано методичний підхід до організації внутрішньогосподарського контролю оплати праці, визначено його основні етапи: нормативно-правове забезпечення, планування та нормування праці, облік робочого часу та документування, контроль за дотриманням трудового законодавства, контроль нарахування оплати праці та утримань з фонду оплати праці, аналіз структури фонду оплати праці та оцінка ефективності його використання, зворотній зв'язок і коригування методів контролю.

Встановлено, що роль внутрішньогосподарського контролю полягає у забезпеченні правильності обліку витрат, дотриманні трудового законодавства, мінімізації ризиків перевитрат та розробці шляхів оптимізації витрат на оплату праці. Контроль сприяє формуванню прозорої системи взаємодії між підрозділами підприємства, ефективному використанню трудових ресурсів, запобіганню фінансовим зловживанням і досягненню стратегічних цілей.

Автори підкреслюють значення обліково-аналітичного забезпечення, нормативного регулювання та застосування сучасних методів контролю, які дозволяють покращити якість управлінських рішень.

Особливу увагу приділено аналізу структури фонду оплати праці та ефективності його використання. Виявлено, що систематичні аудиторські перевірки, регулярний моніторинг та аналіз даних сприяють виявленню резервів, оптимізації витрат і забезпеченню конкурентоспроможності підприємства. Рекомендовано впровадження єдиної інформаційної системи для інтеграції процесів обліку та контролю між підрозділами підприємства.

Дослідження виявило низку проблем у системі внутрішньогосподарського контролю оплати праці на будівельних підприємствах, зокрема, помилки в документації, труднощі з обліком зобов'язань та класифікацією виплат. Для підвищення ефективності управління витратами на персонал необхідно вдосконалити ці процеси.

Ключові слова: оплата праці, внутрішньогосподарський контроль,

управління витратами на персонал, заробітна плата, будівельне підприємство, аналіз фонду оплати праці

Актуальність теми дослідження. Сучасні будівельні підприємства функціонують у складному та динамічному конкурентному середовищі, що вимагає підвищеної уваги до оптимального управління наявними ресурсами, зокрема фінансовими та людськими. Внутрішньогосподарський контроль оплати праці є невід'ємною частиною ефективного управління підприємством, забезпечуючи прозорість використання фінансових ресурсів, оптимізацію витрат та підвищення мотивації персоналу, що, в свою чергу, сприяє зростанню продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємства на ринку. Виявлення резервів для оптимізації витрат на оплату праці дозволяє не тільки зменшити фінансові видатки підприємства, але й поліпшити використання робочого часу, збільшити продуктивність праці, зменшити плинність кадрів, підвищити якість продукції та послуг, рівень задоволеності працівників за рахунок прозорості системи оплати праці та справедливої оцінки їхньої роботи, зміцнити корпоративну культуру.

Постановка проблеми. Незважаючи на важливість внутрішньогосподарського контролю, багато підприємств стикаються з труднощами у його впровадженні, зокрема через недостатню чіткість та динамічність чинної нормативно-правової бази, незадовільну організацію внутрішнього аудиту, складність внутрішніх стандартів і процедур, що враховують специфіку будівельного виробництва, відсутність мотивації працівників до економії ресурсів, брак сучасних технологій автоматизованого обліку та аудиту, тощо.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретико-методичні та організаційно-практичним питанням обліку, моніторингу та контролю розрахунків з виплат працівникам присвятили свої праці такі науковці як: О.В. Будько, І.С. Лобас [1], Л.В. Гуцаленко, О.С. Каправа [2], А.П. Макаренко, К.О. Кацай [3], М.М. Матюха, К.К. Божок [4], Т.О. Меліхова, А.Е. Петренко [5], Л.М. Очеретько, Г.І. Удовиченко [6], Ю.В. Подмешальська, А.М. Панченко [7], І.П. Склярук, М.В. Поліщук [8], Л.А. Суліменко, А.В. Киян, С.А. Вітер [9], О.Г. Чепець, І.Ю. Кінебас [10] та ін. Незважаючи на визначний доробок цих авторів, важливою залишається задача адаптації теоретичних положень до конкретних умов роботи будівельних підприємств, що потребує розробки подальших детальних методичних рекомендацій.

Мета статті полягає в аналізі сучасного стану внутрішньогосподарського контролю оплати праці на будівельних підприємствах, виявленню проблемних аспектів та розробці пропозицій щодо їх вирішення.

Виклад основного матеріалу дослідження. В практиці сучасного управління підприємствами внутрішньогосподарський контроль розглядається як система заходів, спрямованих на перевірку та оцінку ефективності використання ресурсів підприємства, дотримання встановлених внутрішньоорганізаційних, галузевих норм та регламентів, виконання нормативних актів, забезпечення правильності ведення обліку, ефективне використання ресурсів і захист від зловживань. Значення внутрішньогосподарського контролю полягає у підвищенні ефективності управління, мінімізації ризиків від неефективної діяльності або навіть шахрайства, запобіганні надмірним витратам, розробці заходів для їх

зменшення та забезпеченні фінансової стабільності підприємства [5]. Сам контроль як функція управління передбачає порівняння даних звітного періоду з плановими показниками, або даними базисного періоду для виявлення відхилень, їх оцінки, встановлення причин невідповідності, які можуть бути як об'єктивними, зумовленими певними невідворотними тенденціями, так і суб'єктивними, що залежать від помилок чи недостатньо ефективної діяльності певних працівників, підрозділів. Варто підкреслити, що своєчасний контроль полягає не стільки у виявленні невідповідності між запланованими і фактичними витратами, завдяки йому формується чітке бачення тенденцій, перспектив розвитку підприємства, визначаються пріоритетні напрями діяльності та розробляються ефективні стратегії для досягнення поставлених цілей. Регулярний контроль стимулює постійне вдосконалення всіх аспектів діяльності підприємства, сприяючи підвищенню його ефективності та конкурентоспроможності. Комплексний підхід до контролю дозволяє створити злагоджену систему управління, в якій кожен процес оптимізований для досягнення визначених цілей підприємства.

Щодо внутрішньогосподарського контролю оплати праці на будівельному підприємстві, то його мета полягає у забезпеченні ефективного управління витратами на оплату праці, підвищенні продуктивності праці та досягненні цілей підприємства. Система внутрішньогосподарського контролю оплати праці на будівельному підприємстві складається з таких ключових елементів, як встановлення чітких норм при виконанні будівельних робіт (норм виробітку, часу, обсягів робіт і витрат на оплату праці) відповідно до затверджених нормативів та розцінок; ведення детального обліку відпрацьованого часу, залучених працівників та виконаних обсягів робіт, перевірка правильності нарахування елементів оплати праці та нарахувань на фонд заробітної плати; контроль за дотриманням трудового законодавства та правильністю оформлення трудових договорів, регулярний аналіз фонду оплати праці та його елементів для виявлення перевитрат, відхилень та розробки шляхів їх оптимізації, а також оцінка ефективності праці працівників, порівняння результатів з плановими та базисними показниками. Для удосконалення схеми методики внутрішньогосподарського контролю оплати праці на будівельному підприємстві, можна побудувати більш структуровану модель, що забезпечує комплексний підхід до планування, нормування, обліку, аналізу та контролю оплати праці (рис. 1).

Нормативно-правове забезпечення як блок даної моделі передбачає, що усі розрахунки з оплати праці мають здійснюватися строго відповідно до чинного законодавства та внутрішніх документів підприємства. Регулярний аналіз законодавчих змін та своєчасне оновлення внутрішніх положень гарантують актуальність та дієвість системи внутрішнього контролю оплати праці.

На етапі планування та нормування праці перевірці підлягають наявність чітких нормативів для кожного виду робіт, що дозволяє точно планувати витрати на оплату праці та оцінювати ефективність праці кожного працівника.

Основою планування та організації системи оплати праці на підприємстві є тарифна система, яка побудована на тарифних ставках, тарифних сітках, тарифно-кваліфікаційних довідниках і схемах посадових окладів. Розмір заробітної плати залежить від величини тарифної ставки (відрядної розцінки) та фактично відпрацьованого (ефективного) фонду робочого часу. На розмір тарифної ставки (розцінки) впливають низка факторів: розряд робітника (в будівництві існує шість

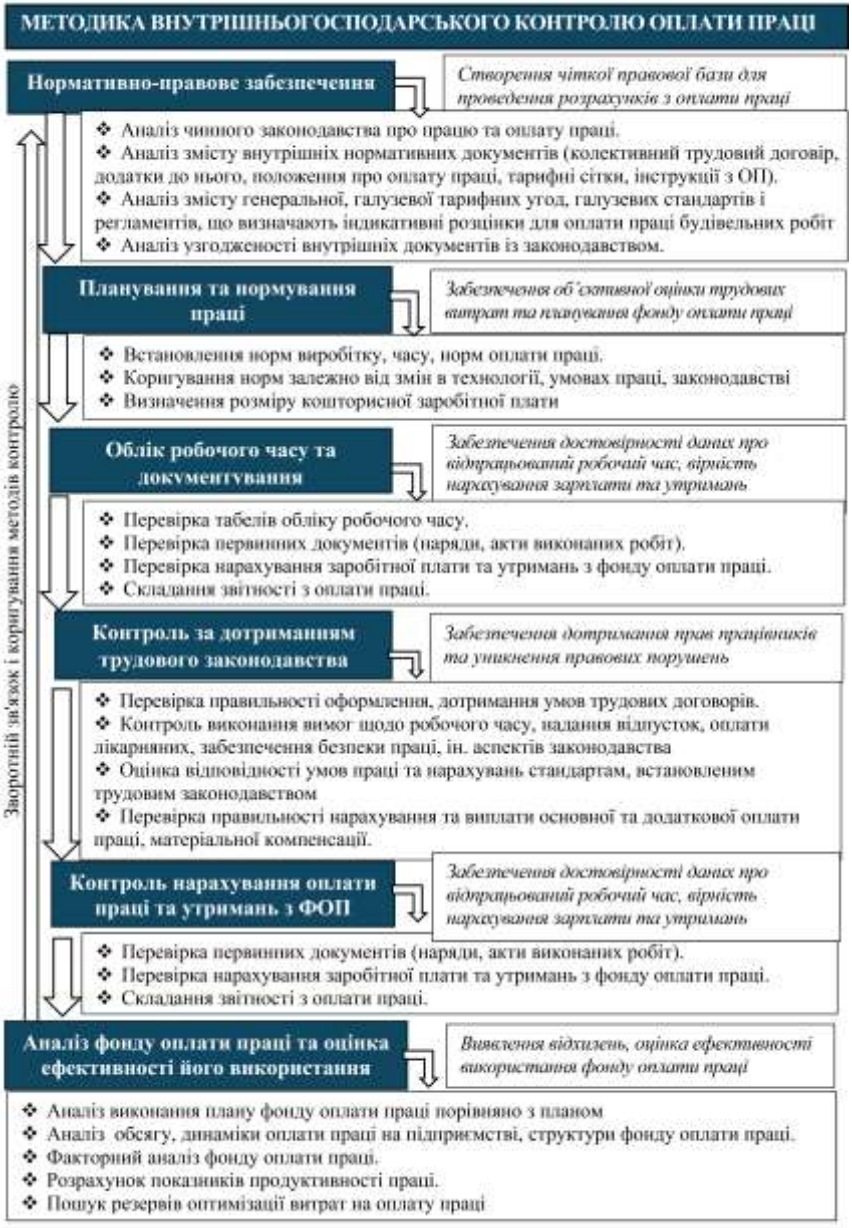

Рис. 1. Методика внутрішньогосподарського контролю оплати праці
Джерело: розроблено автором на основі [4-8]

розрядів, де найвищим є шостий, що відповідає найвищій кваліфікації і складності виконуваних робіт), робота у нічний час (оплачується у подвійному розмірі тарифної ставки незалежно від попередньо відпрацьованих годин за робочу зміну чи добу); кліматичні та погодні умови, географічний характер місцевості; вид і складність будівельних робіт, методи, рівень механізації їх виконання, керівництво бригадою чи виконання інших керівних обов'язків.

Оплата праці працівників відбувається як за відрядною, так і за погодинною формою. Відрядна форма оплати праці застосовується до всіх робітничих спеціальностей працівників підприємства, що виконують нормовані операції. Погодинна (або погодинно-преміальна) система застосовується у випадках, коли роботи, виконувані працівниками, важко нормуються і не вимагають високої кваліфікації, наприклад, при ремонті обладнання допоміжним робітникам.

Облік відпрацьованого робочого часу та документування виконаних робіт забезпечує точність і прозорість, відповідність нарахованої заробітної плати трудовому внеску працівників.

Контроль за дотриманням трудового законодавства є невід'ємною частиною ефективного управління персоналом. Він спрямований на захист прав працівників, попередження трудових спорів та забезпечення виконання всіх умов трудових договорів. Регулярні перевірки дозволяють виявити та усунути порушення на ранніх стадіях, щоб уникнути штрафів, судових позовів та негативної репутації підприємства.

На етапі контролю нарахування оплати праці та утримань з фонду оплати праці здійснюється аудит повноти, достовірності, законності й об’єктивності здійснених і відображених у бухгалтерському обліку, фінансовій звітності та первинних документах інформації з питань дотримання трудового законодавства і розрахунків з оплати праці [11, с.248]. При цьому важливо використовувати різні методи контролю, такі як документальний, структурний, калькуляційний, вибірковий, нормативно-правовий, щоб перевірити правильність нарахувань і відповідність розрахунків затвердженим тарифам та нормативам. Також важливо використовувати логічну перевірку для порівняння результатів обчислень.

Регулярний аналіз даних дозволяє виявляти відхилення від планових показників, оцінювати ефективність використання трудових ресурсів та розробляти заходи щодо оптимізації витрат на оплату праці. В процесі внутрішньогосподарського контролю оплати праці виконується аналізу фонду оплати праці за напрямами: аналіз обсягу та динаміки оплати праці на будівельному підприємстві; аналіз структури фонду оплати праці; аналіз виконання плану фонду оплати праці; факторний аналіз фонду оплати праці; пошук резервів оптимізації витрат на оплату праці [12, с.220].

Систематичні аудиторські перевірки дозволяють виявляти слабкі місця в системі контролю та впроваджувати необхідні коригувальні заходи.

Розміри оплати праці за виконання виробничих завдань визначаються в індивідуальному або колективному трудовому договорі у розділі 4 «Оплата, нормування праці та матеріальне стимулювання» та додатках до нього, останні містять розміри та підстави нарахування доплат, надбавок, премій, матеріальної допомоги. Контроль оплати праці передбачає аналіз відповідності підстав нарахування законодавчих та інших нормативних актів, Генеральної та Галузевої угод. Розмір кошторисної заробітної плати, який враховується при складанні кошторисної документації (на стадії розроблення проектної документації),

визначається замовником (інвестором) у складі вихідних даних на проектування для звичайних умов будівництва за розрядом складності робіт 3,8, але не нижче ніж середньомісячна заробітна плата у будівництві (у розрахунку на одного штатного працівника) за попередній звітний рік, що оприлюднюється центральним органом виконавчої влади в галузі статистики, збільшена на прогнозний індекс споживчих цін на поточний рік (у середньому до попереднього року), який є складовою основних прогнозних макропоказників економічного і соціального розвитку України, що схвалюються КМУ (п. 4 наказу Мінрегіону від 20.10.2016 р. № 281) [13].

Враховуючи те, що на сайті Укрстату було оприлюднено рівень середньомісячної заробітної плати у будівництві за 12 місяців 2023 р., який складає 12500 грн.[13], та враховуючи дані щодо прогнозного індексу споживчих цін на 2024 рік в розмірі 108,4% [14], який встановлено згідно з розясненнями Міністерства економіки від 15.09.2023 та Постановами Кабінету Міністрів України від 08.09.2023 № 957 та від 8.08.2016 № 500 [15]. За вказаними положеннями розмір кошторисної заробітної плати при визначенні вартості будівництва на 2024 рік на стадії розроблення проектної документації має бути не нижче ніж13550 грн. (12500 грн.×1.084=13550 грн.)

При підвищенні розміру мінімальної заробітної плати в Україні тарифні ставки і посадові оклади працівників переглядаються пропорційно її зміни зі збереженням міжкваліфікаційних та міжпосадових співвідношень, але не рідше 2 разів на рік.

Аналіз обсягу та динаміки фонду оплати праці проводиться за абсолютною та відносною зміною його розміру порівняно з попереднім періодом. Сам по собі такий аналіз не є достатньо інформативним, тому його важливо доповнити аналізом структури фонду оплати праці по підприємству (табл. 1).

Таблиця 1

Структура фонду оплати праці штатних працівників у 2022-2023 рр.

Назва показників	2022 р.		2023 р.		Зміни 2023 р. до 2022 р.	
	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %	абс.	відн, %
1	2	3	4	5	6	7
Фонд оплати праці штатних працівників	7714,84	100,0	9504,08	100,0	1789,24	23,19
у тому числі:						
1. Фонд основної заробітної плати	5631,85	73,0	7156,60	75,3	1524,750	27,07
2. Фонд додаткової заробітної плати:	2082,99	27,0	2347,47	24,7	264,485	12, 7
- вислуга років	694,335	12,3	778,315	8,2	83,98	12,13
- суміщення посад	347,17	6,2	392,798	4,1	45,628	13,14
- розширення зони обслуговування, збільшення обсягу робіт	61,72	1,1	71,99	0,8	10,270	16,6
- виконання обов'язків тимчасово відсутнього	15,43	0,3	6,775	0,1	-8,655	-56,1
- робота у нічний час	123,44	2,2	135,845	1,4	12,405	10,04

Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6	7
- керівництво бригадою	7,715	0,1	12,54	0,1	4,825	62,54
- надбавка за стаж	38,575	0,7	38,96	0,4	0,385	1,0
- робота у важких і шкідливих умовах праці	46,29	0,8	39,805	0,4	-6,485	-14,01
- надбавка за високі досягнення, виконання важливих робіт	7,715	0,1	19,48	0,2	11,765	152,5
- ненормований робочий день	15,43	0,3	14,565	0,2	-0,865	-5,61
- доплата за звання	0	0	0,0	0	0,0	-
- робота у вихідні дні	0,85	0	1,355	0	0,505	59,416
- робота у святкові дні	37,725	0,7	38,620	0,4	0,895	2,372
- робота в надурочний час	0	0	0,0	0	0,0	-
- індексація заробітної плати	0	0	105,865	1,1	105,865	-
- премії, що мають систематичний характер	115,725	2,1	82,32	0,9	-33,405	-28,87
- інші (за стажування, доплата за розподіл роб. дня на частини)	0,77	0	2,035	0	1,265	164,29
Оплата за невідпрацьований час, в	570,125	10,1	606,220	6,4	36,095	6,33
- оплата простоїв	92,578	1,6	136,523	1,4	43,945	47,47
- основна відпустка	377,256	6,7	390,427	4,1	13,171	3,49
- додаткова відпустка у зв'язку з навчанням	23,145	0,4	5,59	0,1	-17,555	-75,8479
- додаткова Чорнобильська відпустка	15,43	0,3	5,25	0,1	-10,180	-65,98
- компенсація у разі невикор. основної та додаткової відпусток	54,005	1	45,225	0,5	-8,780	-16,38
- інші (додаткові відпустки згідно колдоговору, оплата днів проходження медоглядів)	7,715	0,1	23,205	0,2	15,490	200,78
3. Заохочувальні та компенсаційні виплати	216,015	3,8	163,625	1,7	-52,390	-24,25
- премії одноразові (до Дня будівельника, до інших професійних свят)	77,15	1,4	52,17	0,5	-24,980	-32,38
- премії за виконання важливих та особливо важливих завдань	7,715	0,1	17,615	0,2	9,900	128,32
- матеріальна допомога на оздоровлення	84,865	1,5	0,0	0	-84,865	-100
- заохочення до ювілейних дат	46,29	0,8	93,84	1	47,550	102,72
- інші (компенсація вартості путівок)	0	0	0,0	0	0,0	-

Визначення абсолютних та відносних відхилень та змін питомої ваги окремих елементів у структурі фонду оплати праці дозволяє зробити інтерпретації та визначити направленість даного процесу (позитивний чи навпаки). Так, аналізуючи дані табл.1, можна зробити висновки, що загальний фонд оплати праці штатних працівників у 2023 р. зріс на 1789,24 тис. грн (або на 23,19%) порівняно з 2022 р. Це свідчить про загальне збільшення витрат на оплату праці, що пов'язано зі зростанням обсягів робіт та зарплат, адже підприємство вживає заходів для утримання та мотивації персоналу в умовах війни. Фонд основної заробітної плати зріс на 1524,75 тис. грн (27,07%), збільшивши свою питому вагу з 73% до 75,3%. Це вказує на те, що основна заробітна плата залишається ключовим фактором зростання фонду оплати праці, а збільшення її частки може бути пов'язане як з індексацією заробітної плати внаслідок високої інфляції, так і з необхідністю компенсації зростання вартості життя. Фонд додаткової заробітної плати зріс лише на 264,49 тис. грн (12,7%), а його питома вага знизилася з 27% до 24,7%. Зростання додаткових виплат, особливо за високі досягнення та керівництво бригадами, вказує на те, що підприємство прагне стимулювати працівників до підвищення продуктивності в складних умовах. Збільшення виплат за суміщення посад на 45,63 тис. грн (13,14%) є результатом оптимізації чисельності працівників, що знижує загальні витрати підприємства, але призводить до зростання надбавок. Приріст доплат за розширення зони обслуговування на 16,6% свідчить про розширення масштабів діяльності підприємства. Зниження витрат за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника на 56,1% пов'язане з покращенням кадрової дисципліни або більш ретельним плануванням робочих графіків, що зменшило потребу в таких замінах. Скорочення виплат роботу у важких і шкідливих умовах позитивно впливає на безпеку працівників і зменшує витрати. Збільшення на 47,47% оплати за простої вказує через повітряні тривоги. Скорочення витрат на додаткову відпустку у зв'язку з навчанням на 75,85% є наслідком зменшення кількості працівників, які здобувають додаткову освіту. Відсутність виплат матеріальної допомоги на оздоровлення свідчить про зміну політики підприємства щодо соціальної підтримки працівників та про необхідність економії коштів. Підприємство орієнтується на оптимізацію витрат, зокрема через зменшення деяких додаткових виплат і компенсацій. Зростання видатків на ключові напрями, такі як «вислуга років» і «розширення зони обслуговування», свідчить про розвиток підприємства і зростання ролі кваліфікованих кадрів. Зменшення виплат на невідпрацьований час та небезпечні умови праці вказує на підвищення ефективності організації виробничих процесів.

Водночас наведений вище аналіз не дає змоги оцінити тенденції змін у фонді оплати праці відносно змін чисельності працівників. Тому важливо дослідити рівень та динаміку середньої заробітної плати як загалом, так і за окремими категоріями працівників. Доцільно визначати рівень середньої заробітної плати на підприємстві та за різними групами працівників, а також аналізувати зміни цих показників у порівнянні з попереднім періодом, підприємствами аналогічної галузі. Окрім цього, під час аналізу слід оцінити співвідношення між середньою заробітною платою та продуктивністю праці. Для цього розраховують коефіцієнт випередження темпів зростання продуктивності праці (середньорічного виробітку) над темпами зростання середньої заробітної плати (середньомісячної зарплати на одного працівника) [12, с.222] (табл. 2).

Таблиця 2

Аналіз динаміки середньої заробітної плати будівельного підприємства за 2022-2023 рр.

Показники	2022 р.	2023 р.	Відхилення	
			абсолютне	відносне
Фонд оплати праці, тис.грн.	7714,84	9504,08	1789,24	123,19
Фонд робочого часу, тис.люд.-годин	60,45	64	3,55	105,87
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	31	32	1	103,23
Відпрацьовано годин одним працівником	1950	2000	50	102,56
Відпрацьовано днів одним працівником	260	250	-10	96,15
Середньорічна заробітна плата одного працівника, грн.	252000	285127,5	33127,5	113,15
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн.	21000	23760,63	2760,63	113,14
Середньорічний виробіток працівника, тис. грн.	423,2	456,2	33	107,8

На основі аналізу, представленого в табл. 2, можна зробити висновок, що зростання фонду оплати праці відбувається не лише завдяки збільшенню чисельності працівників, але й через підвищення середньомісячної та середньорічної заробітної плати на одного працівника. Згідно з даними таблиці, коефіцієнт випередження становить 107,8/113,14 = 0,95. Коефіцієнт випередження менший за 1, що вказує на недостатньо ефективне використання коштів на оплату праці та свідчить про відсутність ефективної системи мотивації працівників.

Висновки. Аналіз показав наявність суттєвих недоліків у системі внутрішньогосподарського контролю оплати праці на будівельних підприємствах, які проявляються в помилках у документуванні операцій із нарахування витрат на оплату праці та, відповідно, утримань із неї; труднощах у визнанні, відображенні в облікових документах та оцінці зобов'язань, що виникають у процесі нарахування заробітної плати; проблемах класифікації виплат працівникам; недостатній структуризації статей витрат на персонал в системі синтетичного та аналітичного бухгалтерського обліку; обмеженій інформативності фінансової звітності щодо розрахунків із працівниками, а також недостатній синхронізації між формами податкової, статистичної, фінансової звітності у сфері заробітної плати. Ці аспекти значно ускладнюють контроль витрат на оплату праці та потребують вдосконалення для підвищення ефективності управління ресурсами будівельного підприємства.

Ефективний внутрішньогосподарський контроль оплати праці на будівельному підприємстві вимагає тісної взаємодії бухгалтерії, відділу кадрів, планового, виробничих підрозділів та служби внутрішнього аудиту. Для ефективного управління витратами на оплату праці у будівельних підприємствах необхідно враховувати особливості виробничого циклу, сезонність, складність та особливі умови ведення будівельних робіт; покращення організації процесу контролю

вимагає створення єдиної інформаційної системи для обміну документаційними даними та звітністю між усіма залученими підрозділами, погодження чітких процедур взаємодії між ними, що, на нашу думку, позитивно відобразиться на обґрунтованості управлінських рішень.

Список літератури:

1. Будько О.В., Лобас І.С. Удосконалення організації обліку праці та розрахунків з персоналом на підприємстві. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. №2. С. 37-41.

2. Гуцаленко Л.В., Каправа О.С. Облік оплати праці: проблеми та напрями вдосконалення. *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит*. 2018. №18. С.894-898.

3. Макаренко А.П., Кацай К.О. Удосконалення аудиту нарахування заробітної плати на підприємстві. *Економіка та держава*. 2020. №1. С. 40-45.

4. Матюха М.М., Божок К.К. Удосконалення організації обліку оплати праці на виробничих підприємствах. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2021. №15 (115). С. 32-36.

5. Меліхова Т.О., Петренко А.Е. Удосконалення методики внутрішнього аудиту нарахування заробітної плати. *Агросвіт*. 2019. № 3. С. 38-47.

6. Очеретько Л.М., Удовиченко Г.І. Удосконалення обліку заробітної плати на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2020. №12. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2020/103.pdf

7. Подмешальська Ю.В., Панченко А.М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. №1. С. 58-63.

8. Склярук І., Поліщук М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. №47. https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50

9. Суліменко Л. А., Киян А. В., Вітер С. А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 18. С. 395–404.

10. Чепець О.Г., Кінебас І.Ю. Шляхи вдосконалення обліку та аудиту розрахунків з оплати праці. *Бізнес Інформ*. 2019. №7. С.225-230.

11. Клименко Я.В. Критерії оцінки розрахунків з провідним управлінським персоналом як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф.*, м. Кропивницький, 14 квіт. 2020 р. / М–во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун–т. Кропивницький: ЦНТУ, 2020. С.248-250.

12. Пацула О.І. Аналіз господарської діяльності: навч. посіб. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2014. 337с.

13. Про затвердження Порядку розрахунку розміру кошторисної заробітної плати, який враховується при визначенні вартості будівництва об'єктів: Наказ Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України № 281 від 20.10.2016. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/359212___491461

14. Індекс інфляції: Мінфін. URL: https://index.minfin.com.ua/ua/economy/index/inflation/2024/

15. Роз'яснення щодо Порядку обчислення середньої заробітної плати у зв'язку з набранням чинності постанови Кабінету Міністрів України від 08.09.2023 № 957 "Про внесення змін до порядків, затверджених постановами

Кабінету Міністрів України від 8.02.1995 р. № 100 і від 8.08.2016 № 500: Роз'яснення Міністерство Економіки України від 15.09.2023 р. URL: https://document.vobu.ua/doc/21693

References:

1. Budko, O.V., Lobas, I.S. (2020) Improvement of organization of labour accounting and calculations with staff at the enterprise. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*, 2, 37-41. DOI: 10.31891/2307-5740-2020-280-2-5

2. Hutsalenko, L.V., Kaprava, O.S. (2018). Oblik oplaty pratsi: problemy ta napriamy vdoskonalennia. *Bukhhalterskyi oblik, analiz ta audit*, 18, 894-898. DOI: 10.32782/2524-0072/2018-18-124

3. Makarenko, A., Katsay, K. (2020). Improvement of the audit of payment at the enterprise. *Ekonomika ta derzhava*, 1, 40–45. DOI: 10.32702/2306-6806.2020.1.40

4. Matiukha, M.M., Bozhok, K.K. (2021). Improvement of the organization of payment accounting at production enterprises. *International scientific journal «Internauka»*, 15(115), 32-36.

5. Melikhova, T., Petrenko, A. (2019). Improvement of the method of payroll internal audit. *Agrosvit*, 3, 38–47. DOI: 10.32702/2306-6792.2019.3.38.

6. Ocheretko, L.M., Udovychenko, H.I. (2020). Improvement of salary accounting at the enterprise. *Efektyvna ekonomika*, vol. 12, available at: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2020/103.pdf. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.12.101

7. Podmeshalska, Yu., Panchenko, A. (2020). Improving the organization of payroll. *Investytsiyi: praktyka ta dosvid*, vol. 1, pp. 58–63. DOI: 10.32702/2306-6814.2020.1.58.

8. Skliaruk, I., Polishchuk, M. (2023). Features of the organization of payroll accounting in modern conditions. *Economy and Society*, 47. https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50

9. Sulimenko, L.A., Kiyan, A.V., Viter, S.A. (2018). Accounting and analysis of wage settlements. *Market infrastructure*, vol. 18, pp. 395–404.

10. Chepets, O.H., Kinebas, I.Yu. (2019). The Ways to Improve Accounting and Auditing of Labor Payment Calculations. *Business Inform*, 7, 225–230. https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-7-225-230

11. Klymenko, Ya.V. (2020). Criteria for assessing settlements with leading management personnel as a factor in ensuring the competitiveness of the enterprise. *Competitive model of innovative development of the economy of Ukraine: materials of the III International Scientific and Practical Conference*, Kropyvnytskyi, April 14, 2020 / Ministry of Education and Science of Ukraine, Central Ukrainian National Technical University. Kropyvnytskyi: TsNTU, 2020. P.248-250.

12. Patsula, O.I. (2014). Analysis of economic activity. Lviv: Lviv State University of Internal Affairs. 337p.

13. On approval of the Procedure for calculating the estimated salary, which is taken into account when determining the cost of construction of facilities: Order of the Ministry of Regional Development, Construction and Housing and Communal Services of Ukraine No. 281 dated 10/20/2016, available at: https://zakononline.com.ua/documents/show/359212___491461

14. Indeks inflyatsiyi: Minfin, available at: https://index.minfin.com.ua/ua/economy/index/inflation/2024/

15. Clarifications on the Procedure for calculating the average salary in connection

with the entry into force of the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 08/09/2023 No. 957 “On Amendments to the Procedures Approved by the Resolutions of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 08/02/1995 No. 100 and No. 500 dated 08.08.2016: Clarification of the Ministry of Economy of Ukraine dated 09.15.2023, available at: https://document.vobu.ua/doc/21693

Liubov ZGALAT-LOZYNSKA, Myroslava ZINCHENKO, Tetyana IVANOVA

Internal control of labour remuneration as a component of cost management in a construction company

The article is devoted to the issue of formation of effective internal control of labour remuneration at construction enterprises as an important component of cost management. The article proposes a methodical approach to organisation of internal control of labour remuneration, identifies its main stages: regulatory and legal support, planning and labour rationing, accounting of working hours and documentation, control over compliance with labour legislation, control of payroll and deductions from the payroll fund, analysis of the structure of the payroll fund and assessment of efficiency of its use, feedback and adjustment of control methods.

It is determined that the role of internal economic control is to ensure the correctness of cost accounting, compliance with labour legislation, minimise the risks of cost overruns and develop ways to optimise labour costs. Control contributes to the formation of a transparent system of interaction between the company's departments, efficient use of labour resources, prevention of financial abuse and achievement of strategic goals.

The authors emphasise the importance of accounting and analytical support, regulatory frameworks and the use of modern control methods that improve the quality of management decisions. Particular attention is paid to the analysis of the structure of the labour remuneration fund and the efficiency of its use. It has been found that systematic audits, regular monitoring and data analysis help to identify reserves, optimise costs and ensure the competitiveness of the enterprise. It is recommended to introduce a unified information system to integrate accounting and control processes between the enterprise's departments.

The study has identified a number of problems in the system of internal control of labour remuneration at construction enterprises, in particular, errors in documentation, difficulties with accounting for liabilities and classification of payments. These processes need to be improved to improve the efficiency of managing personnel costs.

Keywords: labour remuneration, internal control, management of personnel costs, salary, construction company, analysis of the salary fund.