

**ПОРЯДОК ЗДІЙСНЕННЯ КОНТРОЛЮ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ: ПОЕТАПНИЙ ПІДХІД**

*Окреслені етапи проведення контролю колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві та визначені складові інформаційного забезпечення відповідних процедур контролю*

**Постановка проблеми.** Соціальний стан в Україні на сьогодні, на жаль, є незадовільним, оскільки гострою проблемою є незахищеність найманих працівників, які не мають умов для свого відтворення та розвитку. Недосконалість соціально-трудових відносин, відірваність їх від економічних трансформацій, недотримання законодавчих прав та гарантій у трудовій сфері (заборгованість із заробітної плати, незабезпечення гарантій зайнятості, порушення режимів праці та відпочинку, недотримання вимог з охорони праці), зростання демографічного навантаження на працюючих; низька вартість національної робочої сили; втрата мотивації до продуктивної праці свідчать про наявність проблем соціальної незахищеності працюючих та підкреслюють їх актуальність та необхідність пошуку шляхів їх вирішення.

Внутрішній 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.

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.

Створити дієву систему контролю виконання положень колективного договору підприємства можливо через розширення сфери використання бухгалтерського обліку як інформаційної системи, а це вимагає переосмислення значення облікової інформації у загальному інформаційному забезпеченні процесу колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.

**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 [30, 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. Мацкевічус, 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. Суїц [25, с. 101-107], Б.Ф. Усач [26, с. 123-139], М.С. Шидловська [27, с. 336-388], М.Я. Штейнман [30, с. 145-161] та інші.

**Мета дослідження.** Метою є окреслення етапів проведення контролю колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві та визначення складу інформаційного забезпечення відповідних процедур контролю.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Організація системи внутрішнього контролю виконання положень колективного договору на підприємстві є передумовою забезпечення дотримання трудових прав працівників, забезпечення їх соціального захисту, а також стабільного розвитку трудового колективу. В попередніх працях обґрунтовано систему контролю дотримання положень колективного договору на основі інформаційних інтересів суб'єктів контролю [28], що обумовило необхідність розгляду питання організації процесу проведення такого контролю.

Запропонована раніше [28] градація характеру внутрішнього контролю, визначена з урахуванням ступеня довіри профспілкової організації до керівництва, дозволяє в подальшому встановити ступінь достовірності звітних показників та даних бухгалтерського обліку, а також прийняти 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. Порядок проведення такого контролю відображено за трьома блоками (рис. 1).

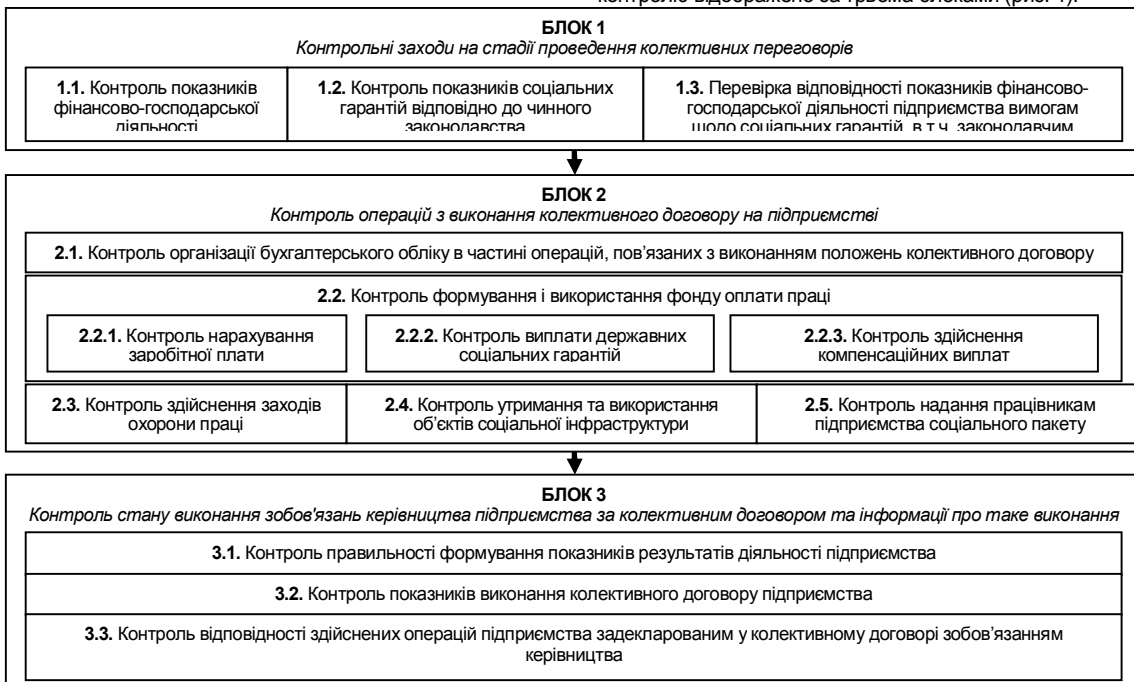


Рис. 1. Блок-схема порядку здійснення контролю на всіх етапах колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві

В структурі даної системи контролю необхідно виділити 3 блоки, кожному з яких притаманні контрольні процедури.

**Блок 1** "Контрольні заходи на стадії проведення колективних переговорів", як видно з рисунку складається з трьох частин:

– **блок 1.1** "Контроль показників фінансово-господарської діяльності". Даний блок складається з процедур контролю доречності показників (відповідно до визначеного переліку інформаційного забезпечення), їх достовірності (з використанням прийомів документального і фактичного контролю). В даному блоці контроль є наступним, оскільки його об'єктом є вже сформовані показники;

– **блок 1.2** "Контроль показників соціальних гарантій відповідно до чинного законодавства". Даний блок полягає у моніторингу чинного законодавства для виявлення закріплених у нормативно-правових документах гарантій держави з питань праці, її умов та оплати, що повинні бути забезпечені роботодавцем;

– **блок 1.3** "Перевірка відповідності показників фінансово-господарської діяльності підприємства вимогам щодо соціальних гарантій, в т.ч. законодавчим". Цей блок полягає у порівнянні показників фінансово-господарської діяльності з прогнозованими витратами підприємства, що будуть пов'язані з виконанням колективного договору, оскільки важливим є висновок не тільки щодо достовірності показників, але й щодо фінансової стійкості, платоспроможності підприємства, і головне – можливості в майбутньому забезпечити виконання всіх соціальних гарантій працівникам підприємства, закріплених в колективному договорі.

Даний блок є важливою частиною попереднього контролю функціонування колективного договору, оскільки нівелює наслідки формального підходу до його положень. Таким чином даний етап контролю вимагає не тільки знання нормативно-правових документів, а й можливості економічного обґрунтування майбутніх зобов'язань підприємства.

Зазначений блок контролю відноситься до колективно-договірної процесу і покликаний забезпечити формування таких положень колективного договору, які в майбутньому можуть бути виконані.

Виконання колективного договору полягає у здійсненні комплексу операцій з виконання задекларованих у колективному договорі зобов'язань керівництва підприємства. При виконанні положень колективного договору обов'язковим є поточний бухгалтерський контроль з огляду на необхідність оперативного виявлення відхилень за здійснюваними операціями, що виникають під впливом наступних факторів: 1) зміни у чинному законодавстві можуть викликати збільшення витрат на оплату праці порівняно з запланованим рівнем; 2) зміни у конкурентному середовищі можуть викликати зміни у соціальному пакеті в напрямі його збільшення тощо. Таким чином, оперативний контроль таких операцій дозволить не тільки виявити відхилення, а й врахувати їх під час коригування планових і прогнозованих показників діяльності.

Оскільки об'єктами контролю на стадії виконання положень колективного договору є широке коло операцій, то їх доцільно згрупувати за такими основними напрямками:

- 1) контроль організації бухгалтерського обліку в частині операцій, пов'язаних з виконанням положень колективного договору;
- 2) контроль формування і використання фонду оплати праці;
- 3) контроль здійснення заходів охорони праці;
- 4) контроль утримання і використання об'єктів соціальної інфраструктури;
- 5) контроль надання працівникам підприємства соціального пакету.

**Блок 2** "Контроль операцій, пов'язаних з виконанням положень колективного договору на підприємстві в процесі їх здійснення" складається з таких частин:

– **блок 2.1** "Контроль організації бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з виконанням положень колективного договору". Такий контроль здійснюється шляхом ознайомлення з організацією бухгалтерського обліку використання робочого часу, виробітку продукції (виконаних робіт), нарахування оплати праці та розрахунків з працівниками, надання соціального пакету працівникам, утримання та використання об'єктів соціальної інфраструктури. При цьому, суб'єкту контролю необхідно з'ясувати порядок документування таких операцій підприємства, їх відображення в обліку та звітності, а також графік документообороту та звітності. Це дозволить суб'єкту проведення контролю обґрунтовано визначити відхилення у порядку документування операцій, а також суб'єктів, відповідальних за порушення у їх здійсненні.

– **блок 2.2** "Контроль формування і використання фонду оплати праці". Контроль у даному блоці починається з

перевірки правильності використання ФОП: необхідно перевірити склад поточного ФОП; використання цього фонду за категоріями персоналу та структурним підрозділами підприємства. При цьому особливу увагу слід приділити виявленню непродуктивних виплат (доплат, пов'язаних з відхиленням від встановленого технологічного режиму та змін умов праці, доплати за роботу у понаднормовий час, сплата внутрішньозмінних та цілодобових простояв тощо), позапланове утримання працівників-погодинників та інше. Ці виплати збільшують фактичний ФОП. Тому наступним кроком є перевірка відповідності фактичного ФОП, сформованого за результатами діяльності підприємства у звітному місяці, фонду, що гарантований на рівні колективного договору. Для цього рекомендуємо суб'єкту проведення контролю використовувати Рекомендації Міністерства праці та соціальної політики щодо створення оптимального механізму колективно-договірного регулювання фондів оплати праці.

За розрахунковими, платіжними відомостями та іншими платіжними документами суб'єкту контролю повинен перевірити, чи не було випадків виплати премій працівникам, що винні у перевищенні та порушеннях на підприємстві. Важливим елементом у даному блоці контролю є встановлення обґрунтованості здійснених з заробітної плати утримань, правильність визначених до виплати сум та своєчасність їх видачі працівникам, що дозволить уникнути порушень при розрахунках з Пенсійним фондом та фондами соціального страхування.

Суб'єкт контролю також повинен перевірити своєчасність виплати заробітної плати працівникам. Строк виплати заробітної плати встановлюється при укладанні колективного договору та узгоджується з обслуговуючою банківською установою. Якщо допускалися несвоєчасні виплати заробітної плати, то необхідно встановити причини та винних у цьому посадових осіб;

– **блок 2.3** "Контроль здійснення заходів охорони праці". Даний блок контролю полягає у перевірці дотримання нормативних вимог щодо заходів охорони праці, зокрема, обладнання приміщень протипожежною сигналізацією, кондиціонерами, джерелами додаткового освітлення, видача спецзуття та спецодягу, засобів особистого захисту. В даному блоці переважним прийомом контролю є нормативно-правова перевірка, оскільки особливу увагу суб'єкту контролю повинен звернути не тільки на факт здійснення відповідних заходів, а й на їх обсяги (дотримання затверджених нормативів);

– **блок 2.4** "Контроль утримання та використання об'єктів соціальної інфраструктури". Здійснюється для перевірки відповідності фактично понесених витрат на утримання об'єктів соціальної інфраструктури нормативам витрат, які дозволяють підтримувати зазначені об'єкти в робочому стані, тобто забезпечують можливість їх використання для задоволення потреб найманих працівників підприємства;

– **блок 2.5** "Контроль надання працівникам підприємства соціального пакету". В даному блоці контролю здійснюється перевірка правильності оформлення операцій з надання працівникам підприємства послуг та благ, що входять до складу соціального пакету, відображення таких операцій на рахунках бухгалтерського обліку в розрізі конкретних компонентів соціального пакету відповідно до методики, описаної у попередніх працях [29]. При цьому сторони колективного договору повинні звернути увагу на такі основні моменти в порядку проведення таких операцій, як оподаткування доходів працівників підприємства, оскільки соціальний пакет є, відповідно до чинного законодавства, набором додаткових благ, отримання яких працівниками оподатковується податком з доходів фізичних осіб. Крім того, контролю підлягає відповідність надання компонентів соціального пакету певним категоріям працівників, зокрема, чи відповідає набір благ посаді працівника і чи були достатні підстави для його надання.

Застосування контрольних процедур на стадії виконання положень колективного договору необхідно визначити за однорідними операціями та в розрізі конкретних об'єктів контролю.

**Блок 3** "Контроль стану виконання зобов'язань керівництва підприємства за колективним договором та інформації про таке виконання", як видно з рисунку, складається з трьох частин, відповідно до складових контролю на стадії проведення колективних переговорів:

– **блок 3.1** "Контроль формування показників результатів діяльності підприємства". Даний блок складається з процедур контролю, перш за все, достовірності показників звітності (з використанням прийомів документального і фактичного контролю). В даному блоці контроль є наступним, оскільки його об'єктом є показники звітності підприємства за операціями, які вже відбулися;

– **блок 3.2** “Контроль показників виконання колективного договору підприємства”. Даний блок полягає у перевірці достовірності показників звітності підприємства з питань виконання колективного договору, правильності їх формування (взаємоув'язка між формами та реєстрами бухгалтерського обліку, та арифметична перевірка), а також її відповідності формі, затвердженій на підприємстві сторонами колективного договору;

– **блок 3.3** “Контроль відповідності здійснених операцій підприємства задекларованим у колективному договорі зобов'язанням керівництва”. Цей блок полягає у порівнянні показників звітності про фактично здійснені на підприємстві операції із їх переліком та обсягом, що передбачені у колективному договорі. Як правило, в практиці профспілкового контролю процедури даного блоку узагальнюються в акті про виконання положень колективного

договору, який підписується головним бухгалтером та керівником підприємства, і є основою для винесення висновку профспілкової організації про ступінь виконання положень колективного договору, що подається зборам або конференції трудового колективу.

Даний блок є основною частиною контролю функціонування колективного договору, оскільки виявляє відхилення за фактом його виконання керівництвом підприємства.

Зазначені вище блоки характеризують заходи внутрішнього контролю виконання положень колективного договору, які здійснюються сторонами колективного договору: власником (керівником) підприємства та профспілковою організацією (табл. 1).

Таблиця 1. Заходи контролю виконання положень колективного договору за суб'єктами проведення контролю та стадіями колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин

Стадія процесу	Суб'єкт контролю		
	Власник (керівник)	Бухгалтер	Профспілкова організація
1. Ведення колективних переговорів. Укладання колективного договору	1.1-1.3*	1.1-1.3*	1.1** 1.2-1.3*
2. Виконання положень колективного договору	2.1-2.5*	2.1-2.5*	2.2-2.5*
3. Контроль виконання положень колективного договору	3.1-3.3*	3.1-3.3*	3.1**, 3.2-3.3*

Примітки:

\* заходи контролю за суб'єктами проведення контролю виділено відповідно до блоків контрольних заходів, наведених на рис. 1  
 \*\* заходи контролю здійснюються при посиленому характері контролю

Оскільки оперативний контроль виконання колективного договору передбачає виявлення відхилень від норм та нормативів у процесі здійснення операції, то профспілковий контроль на стадії виконання колективного договору полягає, переважно, у сприянні проведення тих чи інших заходів на підприємстві. Крім того, необхідно відмітити, що профспілкова організація не здійснює контролю організації бухгалтерського обліку на підприємстві. Ці питання можуть цікавити даного суб'єкта проведення контролю тільки при

розгляді конкретних порушень для отримання доказової бази щодо невиконання зобов'язань керівництвом підприємства.

З урахуванням виділених вище блоків внутрішнього контролю колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, доцільно уточнити склад суб'єктів такого контролю відповідно до кожного тематичного блоку, а також, залежно від ступеня довіри профспілкової організації до керівництва підприємства (табл. 2).

Таблиця 2. Склад суб'єктів внутрішнього контролю виконання положень колективного договору відповідно до характеру контролю

Блок контролю	Характер та суб'єкти контролю		
	Полегшений	Нормальний	Посилений
1.1. Контроль показників фінансово-господарської діяльності	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник, власник	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник. Нагляд здійснюється представником профспілкової організації	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник, представник профспілкової організації*
1.2. Контроль показників соціальних гарантій відповідно до чинного законодавства	Бухгалтер, юрист, профспілкова організація		
1.3. Перевірка відповідності показників фінансово-господарської діяльності підприємства щодо соціальних гарантій, в т.ч. законодавчим	Є процедурою у роботі робочих комісій з підписання колективного договору. Крім того, повинен здійснюватися бухгалтером та керівником у формі надання фінансового об'рунтування проекту колективного договору		
2.1. Контроль організації бухгалтерського обліку в частині операцій з виконання колективного договору	Не є об'єктом профспілкового контролю, може контролюватися сторонами колективного договору за умови участі представників профспілкової організації у зборах засновників при прийнятті рішення щодо необхідності змін в організаціях бухгалтерського обліку		
2.2. Контроль формування і використання фонду оплати праці	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник. Нагляд здійснюється представником профспілкової організації	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник, представник профспілкової організації
2.3. Контроль здійснення заходів охорони праці	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник. Нагляд здійснюється представником профспілкової організації	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник, представник профспілкової організації
2.4. Контроль утримання та використання об'єктів соціальної інфраструктури	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник. Нагляд здійснюється представником профспілкової організації	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник, представник профспілкової організації
2.5. Контроль надання працівникам підприємства соціального пакету	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник. Нагляд здійснюється представником профспілкової організації	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник, представник профспілкової організації
3.1. Контроль правильності формування показників результатів діяльності підприємства	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник, власник	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник, представник профспілкової організації	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник, представник профспілкової організації*
3.2. Контроль показників виконання колективного договору підприємства	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник, представник профспілкової організації*		
3.3. Контроль відповідності здійснених операцій підприємства задекларованим у колективному договорі зобов'язанням керівництва	Бухгалтер, служба внутрішнього контролю, керівник, представник профспілкової організації		

Примітки:

\*У даних блоках з урахуванням характеру контролю можливе використання аудиторського контролю, що обумовлено необхідністю підтвердження фінансової та іншої звітності підприємства, яку планується використовувати як джерело інформації про операції підприємства, здійсненні на виконання положень колективного договору

У наведеній вище схемі виділено три основні блоки контролю, які відповідають стадіям колективно-договірного регулювання (колективно-договірна робота, виконання положень колективного договору та контроль такого виконання). За кожним блоком контрольних заходів можна сформулювати завдання, об'єкт та предмет контролю.

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

– 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;

– 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;

– 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 самої програми контролю.

Запропонована програма складена на основі системного підходу до розгляду процесу контролю виконання положень колективного договору на підприємстві, оскільки:

– відповідно до неї контролем охоплені всі стадії колективно-договірного регулювання;

– враховано зв'язки між елементами колективно-договірного регулювання, що дозволило систематизувати об'єкти контролю за стадіями колективно-договірного регулювання та групами положень колективного договору;

– програма є гнучкою та враховує необхідність адаптації методики контролю до таких факторів, як ступінь довіри між суб'єктами контролю, зміст колективного договору, вимоги чинного законодавства та їх динаміка тощо.

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-трудоких відносин та забезпечення соціального захисту. Він повинен стати інструментом практичної реалізації основних принципів соціального партнерства в регулюванні соціально-трудоких 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.

Запропоновані програми здійснення сторонами колективного договору контролю за виконанням його положень дозволять визначити найбільш прийнятний спосіб його здійснення з огляду на ступінь довіри сторін колективного договору, а також оптимізувати набір процедур контролю для зменшення часу проведення перевірки та досягнення завдань контролю.

#### Висновки та перспективи подальших досліджень.

Спираючись на результати дослідження порядку проведення внутрішнього контролю виконання положень колективного договору залежно від інтересів його сторін, а також значення внутрішньої звітності як інструменту достовірного відображення інформації про таке виконання, потрібно наголосити на наступному. 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 доцільним є розробка програми проведення контролю із уточненням складу суб'єктів такого контролю відповідно до кожного тематичного блоку, а також залежно від ступеня довіри профспілкової організації до керівництва підприємства

#### Список використаної літератури:

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.* Ревізія і контроль підприємств бытового обслуговування населення: Учеб. пособие для обучения работников учета предприятий бытового обслуживания населения. / С.К. Егорова – М.: Лепро姆бытиздат, 1987. – 136 с. 9. *Ермолинский В.Б.* Ревізія і 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. Бутиця. – 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=dCCMfOm7xBVMgnEEZiv6C18tHdlFlsFggkRbl1c> 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.* Ревізія і 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.* Ревізія 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.* Ревізія і 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 сфері споживчої 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. *Шиманська К.В.* Організація внутрішнього контролю за дотриманням положень колективних договорів // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 1(16) / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ, 2010. – С. 320-330. 29. *Шиманська К.В.* Облік операцій з надання соціального пакету працівникам підприємства в межах виконання положень колективного договору // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2009. – № 2(48). – С. 138-144. 30. *Штейнман М.Я.* Ревізія і контроль сільськогосподарських підприємств. / М.Я. Штейнман, Ф.Ф. Бутинець. – Видавниче об'єднання “Вища школа”, 1977. – 208 с.
- ШИМАНСЬКА Катерина Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри бухгалтерського обліку Житомирського державного технологічного університету
- Наукові інтереси:  
– бухгалтерський облік і контроль операцій з виконання положень колективного договору;  
– проблеми фінансового обліку