

## ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА МЕХАНІЗМ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

### ECONOMIC NATURE AND MECHANISM OF CALCULATIONS ON SALARY AT THE ENTERPRISE

**Хархота І.О.**

студентка,

Придніпровська державна академія будівництва та архітектури

**Макарова Г.С.**

кандидат економічних наук, доцент,

Придніпровська державна академія будівництва та архітектури

**Kharkhota Inna**

Prydniprovsk State Academy of Civil Engineering and Architecture

**Makarova Ganna**

Prydniprovsk State Academy of Civil Engineering and Architecture

*Публікація актуалізує питання розрахунків заробітної плати на підприємстві в умовах ринкової економіки, висвітлює помітні зміни в оплаті праці, яка залежить уже не лише від результатів праці робітників, а й від ефективності діяльності виробничих підрозділів. Робота містить огляд праці робітників, яка є необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту. Зазначене зумовлює актуальність та значущість урахування праці та заробітної плати, займає одне із центральних місць у системі обліку на підприємстві. Важливим складником механізму розрахунку заробітної плати на підприємстві є організація бухгалтерського обліку та первинного обліку праці й розрахунків заробітної плати. І якщо принципи бухгалтерського обліку в Україні стабільні, то первинний облік праці та фонду оплати праці значно змінився в бік спрощення.*

**Ключові слова:** заробітна плата, економіка, оплата, продуктивність, результативність.

*Публикация актуализирует вопрос расчета заработной платы на предприятии в условиях рыночной экономики, освещает заметные изменения в оплате труда, которая зависит уже не только от результатов труда работников, но и от эффективности деятельности производственных подразделений. Работа содержит обзор труда работников, который является необходимой составной частью процесса производства, потребления и распределения созданного продукта. Указанное обуславливает актуальность и значимость учета труда и заработной платы и занимает одно из центральных мест в системе учета на предприятии. Важной составляющей механизма расчета заработной платы на предприятии является организация бухгалтерского учета и первичного учета труда и расчета заработной платы. И если принципы бухгалтерского учета в Украине стабильны, то первичный учет труда и фонда оплаты труда значительно изменился в сторону упрощения.*

**Ключевые слова:** заработная плата, экономика, оплата, производительность, результативность.

*The publication actualizes the issue of calculating wages at the enterprise in a market economy. Covers significant changes in wages, which depends not only on the performance of workers, but also on the efficiency of production units. The work contains an overview of the work of workers, which is a necessary part of the process of production, consumption and distribution of the created product. This determines the relevance and importance of labor accounting and wages, occupies one of the central places in the accounting system at the enterprise. Wages are the main source of income for employees of firms and enterprises. Remuneration is the most important category in the system of working conditions. It, as in any other field, reflects all the contradictions of society, all the achievements and failures. Therefore, the approach to economic issues of wages should be considered by studying the objective real social relations. It is the socio-economic aspects that allow us to reveal the problems that exist in modern conditions in Ukraine in the field of wages, and to reveal effective means and forms of their solution. Accounting for labor and wages is one of the central places in the accounting system at the enterprise. The work of workers is a necessary part of the process of production, consumption and distribution of the created product. In market conditions, wages are treated in two ways –*

*it acts as both income and production cost. The main and defining element of the labor process is the employee with his skills and qualifications, attitude to work, needs and opportunities to meet them. Analysis, study of the concept of wages gave us the opportunity to define the concept of wages, so wages - remuneration, usually in monetary terms, paid to the employee for the work performed, necessary for the continued existence of man and the ability to continue working. An important component of the mechanism for calculating wages at the enterprise is the organization of accounting and primary labor accounting and wage calculations. And if the principles of accounting in Ukraine are stable, the primary accounting of labor and payroll has changed significantly in the direction of simplification.*

**Key words:** salary, economy, payment, productivity, efficiency.

**Постановка проблеми.** Поняття заробітної плати є одним із фундаментальних понять економічної науки і розглядалося протягом тривалого проміжку часу. Теоретична значущість поняття заробітної плати є досить значною, сутність даної економічної категорії знаходиться у прямій залежності від змісту виробничих та суспільних відносин, зумовлює розмір оплати праці у співвідношенні з темпами соціально-економічного розвитку суспільства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Значна кількість науковців присвятили свою увагу та час дослідженню сутності заробітної плати та механізмам розрахунків за нею. Зокрема, теорії заробітної плати поділяються на дві великі групи [2, с. 117; 5, с. 178–179]:

– заробітна плата відповідає трудовому внеску працівника у формування готового продукту, її величина формується пропорційно величині трудового внеску в утворення доданої вартості (на думку Р. Барра, це так звані «дедуктивні теорії» оплати праці);

– заробітна плата відповідає вартості відтворення робочої сили у теперішньому та наступних її поколіннях, величина заробітної плати формується відповідно до потреб розширеного відтворення робочої сили (на думку Р. Барра, – так звані «індуктивні теорії»).

Сучасні українські науковці розкривають сутність поняття заробітної плати так:

– заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини з приводу грошового забезпечення особистих потреб працюючих, формуючи їхній дохід і визначаючи їхню економічну поведінку (А.М. Колот, 1998 р. [13, с. 58–59]; А.В. Калина, 2003 р. [10, с. 84]);

– заробітна плата – це частка суспільного продукту, що виокремлюється на засадах державного регулювання для задоволення особистих потреб працівників еквівалентно кількості й якості витраченої ними праці та має грошову форму (М.М. Баб'як, Л.А. Пешенкова, А.А. Рибчук, 2002 р. [1, с. 89]);

– заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між працівником та роботодавцем із приводу створення доданої вартості, отже, її розподіл залежить від співвідношення сил між ними (Д.П. Богиня, 2000 р. [4, с. 214–215]; А.В. Калина, 2003 р. [10, с. 84]);

– заробітна плата – це грошовий дохід найманих працівників. Еквівалентна кількості вит-

раченої праці чи/та робочого часу під час створення продукції чи надання послуги (Н.Л. Вачевська, 2005 р. [5, с. 186]);

– заробітна плата – це частка працівників у фондах національного споживання, що має грошову форму та еквівалентна витраченій ними праці у суспільному виробництві (М.В. Вачевський, 2004 р. [6, с. 247–261]);

– заробітна плата – це економічна категорія, що відображає грошову форму розподілу фондів для найманих працівників під час витрати ними праці (О.В. Гамова, 2008 р. [7, с. 6]).

Відповідно до Кодексу законів про працю України, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [12, ст. 94]. У Податковому кодексі оплата праці – це основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом [17].

**Постановка завдання.** Мета статті – визначити економічну сутність поняття «оплата праці», розглянути сучасні форми і системи оплати праці на підприємстві та шляхи її вдосконалення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На підприємстві облік чисельності робітників та службовців, їх заробітної плати є документальним, достовірним та однаковим у всіх галузях господарювання. Робітники реалізують право на працю шляхом укладання трудового договору на підприємстві згідно із Законом України, конкретизуючи права та обов'язки робітників, а також оплату за працю, відрахування у фонди, розрахунок прибуткового податку. У зв'язку з цим на підприємстві організовується оперативний та бухгалтерський облік праці та її оплата.

Для того щоб виконувати завдання, які стоять перед обліком, на підприємстві створено:

– контроль над чисельністю персоналу та використанням робочого часу;

– розподіл заробітної плати по об'єктах калькулювання;

– правильність документального оформлення виробки робочих та службовців;

– своєчасне утримання сум податків та перерахування їх до бюджету;

– планування звітів про працю;

– своєчасне нарахування заробітної плати та допомог, а також їх видача.

Сьогодні складність ситуації, яка склалася з питання розрахунків із працюючими, пояснює актуальність вибраної теми.

Розмір заробітної плати залежить від групи чинників (виробничих, інфраструктурних, ринкових, соціальних, монетарних тощо), які прийнято поділяти на зовнішні та внутрішні (рис. 1).

Деталізуючи, на розмір заробітної плати впливають чинники [3, с. 12; 11, с. 63; 16, с. 17]:

– внутрішні – ті, що напряду залежать від обсягу та результативності праці працівника та визначаються в межах суб'єкта господарювання, на якому він працює. Внутрішні чинники впливають безпосередньо на розмір заробітної плати:

– чисельність працюючих, особистий внесок кожного працівника, результативність його праці;

– продуктивність праці у цілому на підприємстві, загальна чисельність працюючих, співвідношення між основним персоналом та адміністративним та допоміжним персоналом;

– система оплати праці на підприємстві, спосіб урахування кількості й якості праці, облік праці, спосіб нарахування заробітної плати, особливості побудови співвідношення між основною та додатковою заробітною платою, система матеріального стимулювання тощо;

– результативність діяльності підприємства у цілому, рівень його прибутку та напряду його розподілу, спрямованість розвитку підприємства;

– зовнішні – ті, що похідним чином визначають вартість робочої сили і тим самим впливають на рівень заробітної плати:

– рівень споживчих цін та їх інфляція, що визначають загалом вартість ресурсів, необхідних для відтворення робочої сили. До цієї групи чинників також можна зарахувати сталість національної грошової одиниці, динаміку її валютних курсів тощо;

– сталість розвитку економіки в країні та його спрямованість. Особливе значення мають стадія економічного циклу, на якому знаходиться економіка, та перспективи її подальшого розвитку. Наприклад, високі інфляційні очікування призводять до запитуваності до зростання заробітної плати. Водночас під час кризи рівень заробітної плати зменшується;

– стабільність чи трансформація суспільних інститутів. Як правило, під час проведення значних реформ, коли змінюються самі інституційні засади суспільства, темпи економічного розвитку суттєво зменшуються і зменшується заробітна плата;

– культурно-звичаєві особливості країни. Дуже великий вплив на вартість робочої сили мають загальний рівень життя в країні та запити населення щодо його підтримання.

Важливим елементом механізму розрахунків з оплати праці на підприємстві є його нормативно-правове забезпечення. Нормативно-правове забезпечення є частиною господарського

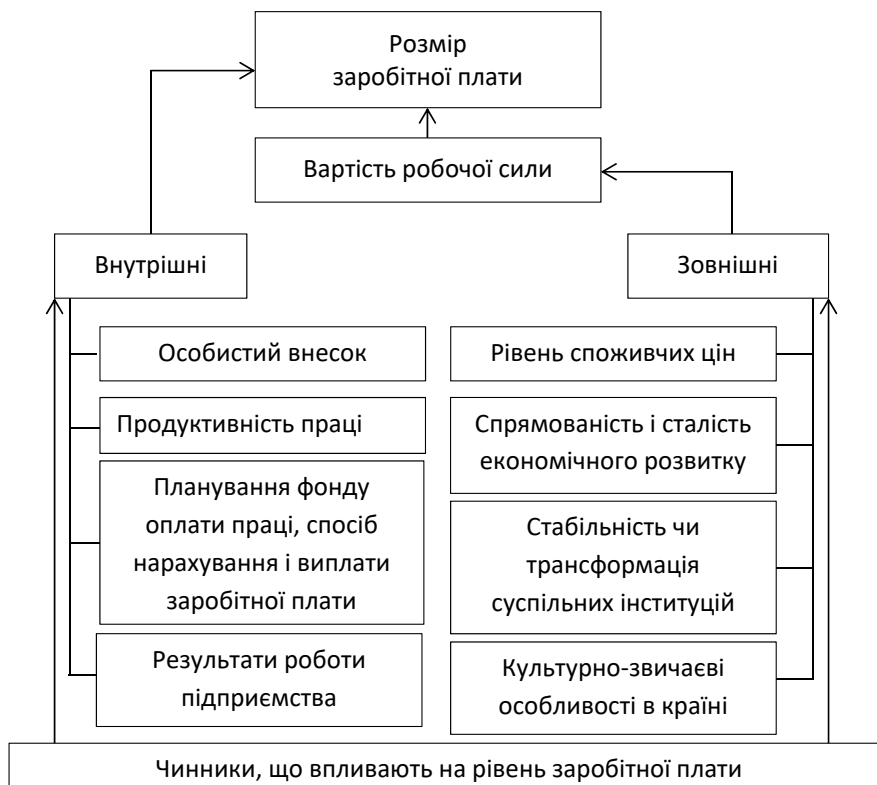


Рис. 1. Чинники, що впливають на розмір заробітної плати/

Джерело: складено авторами за [3, с. 12; 11, с. 63; 16, с. 17]

механізму підприємства разом з іншими формами забезпечення (організаційним, фінансовим, ресурсним, трудовим тощо). Нормативно-правове забезпечення уніфікує певний тип суспільних відносин і формує з них правовідносини. Як такі правовідносини є стандартизованою формою суспільних правовідносин. Нормативно-правове забезпечення обліку розрахунків з оплати праці дає змогу уніфікувати відносини працівника та працедавця з обліку кількості праці, визначення її якості чи/та значущості для результатів діяльності підприємства у цілому, захисту прав працівника та повноважень роботодавця, визначення заробітної плати та забез-

печення справедливості її нарахування, проведення розрахунків з оплати праці, виконання зобов'язань працедавця перед державою як платника податків і як податкового агента під час здійснення розрахунків з оплати праці та обліку параметрів усіх зазначених вище відносин.

Нормативно-правове забезпечення обліку та розрахунків з оплати праці здійснюється на основі сукупності законодавчих актів, кожен з яких має свій зміст та наповнення

У цілому всі законодавчі та нормативні акти, що регламентують облік розрахунків з оплати праці на підприємстві, можна поділити на три великі групи (рис. 2):

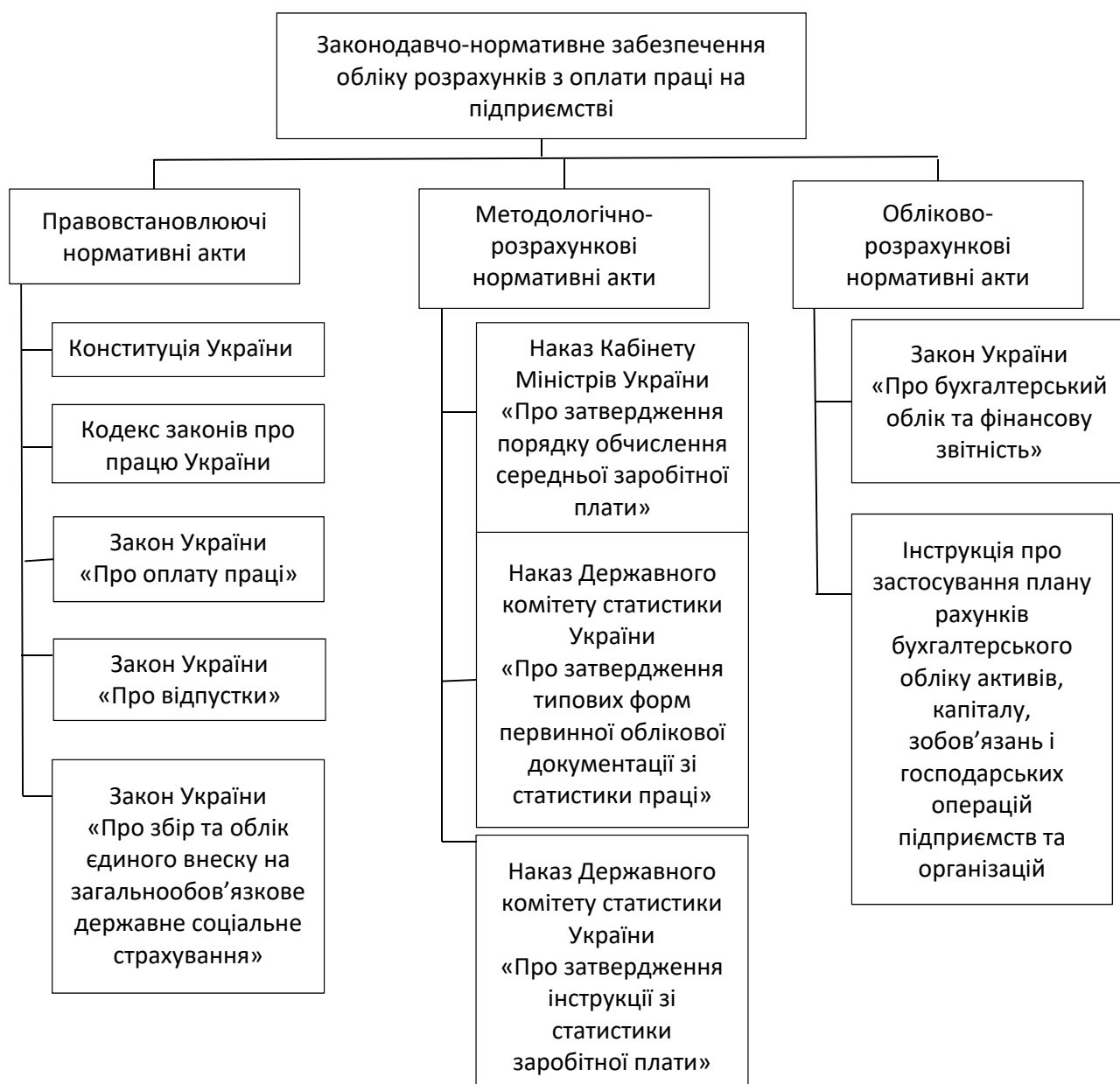


Рис. 2. Система законодавчих та нормативних актів, що регламентують облік розрахунків з оплати праці на підприємстві

Джерело: складено авторами за [8; 12; 14; 18–24]

– правовстановлюючі, тобто такі, що встановлюють базові поняття з оплати праці та заробітної плати, способи здійснення правовідносин із приводу оплати праці чи/та обліку розрахунків за нею, обмеження чи, навпаки, обов'язковість окремих правовідносин під час визначення заробітної плати та здійснення розрахунків за нею. Інакше кажучи, правовстановлюючі нормативно-правові акти регламентують сутність і зміст здійснення правовідносин під час визначення, нарахування заробітної плати та здійснення розрахунків за нею;

– методологічно-розрахункові, тобто такі, які регламентують переважно способи кількісного визначення кількості праці, величини заробітної плати, накопичення відповідних статистичних даних, обсягу зобов'язань працедавця перед державою, що виникають під час здійснення розрахунків з оплати праці;

– обліково-розрахункові, тобто такі, що визначають безпосередньо, як повинен здійснюватися облік розрахунків з оплати праці.

Як і в інших сферах економічного та фінансового права, норми закону можуть мати синтетичний характер, містити одночасно як правовстановлюючі компоненти, так і, наприклад, методологічно-розрахункові.

Правильність ведення обліку розрахунків з оплати праці залежить і від організації бухгалтерського обліку. Організація бухгалтерського обліку та розрахунків із заробітної плати – це комплекс заходів власника підприємства, спрямованих на забезпечення реєстрації фактів господарського життя, узагальнення їх із метою отримання необхідної інформації для складання звітності та прийняття управлінських рішень [9, с. 7].

Організація оплати праці на підприємстві визначається діючими формами оплати праці, а також законодавством про працю та ґрунтується на діловодстві підприємства. Графік документообігу повинен забезпечити оптимальну кількість підрозділів і виконавців, через яких проходить кожен первинний документ, визначити мінімальний термін його знаходження в підрозділі, а також сприяти поліпшенню облікової роботи, посиленню контрольних функцій бухгалтерського обліку, підвищенню рівня його механізації й автоматизації [15, с. 17].

Сьогодні обов'язковими типовими формами первинної облікової документації зі статистики праці є [22]: наказ (розпорядження) про прийняття на роботу (П-1), наказ (розпорядження) про надання відпустки (П-3); наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору (контракту) (П-4), таблиць обліку використання робочого часу (П-5), розрахунково-платіжна відомість працівника (П-6), розрахунково-платіжна відомість зведена (П-7). Даний перелік документів затверджено Наказом Державного комітету статистики України № 489 від 05.12.2008 «Про затвердження типових форм

первинної облікової документації зі статистики праці». Причому ще протягом 2009 р. до переліку обов'язкових форм первинної документації входила особова картка (П-2), яка Наказом Державного комітету статистики України № 496 від 25.12.2009 була виключена з переліку обов'язкових документів.

Основними вимірниками результатів (затрат) праці є кількість виготовленої продукції (обсяг наданих послуг) належної якості або витрачений робочий час, тобто кількість днів (годин), протягом яких працівник фактично був зайнятий (працював) на підприємстві (в організації). Такому поділу вимірників затрат праці відповідають дві форми заробітної плати, що базуються на тарифній системі, – відрядна та погодинна.

За відрядної форми оплата праці проводиться за нормами й розцінками, встановленими на підставі розряду працівника. Кваліфікаційний (тарифний) розряд працівника передбачає виконання роботи відповідної складності. Основними умовами застосування відрядної оплати праці є наявність кількісних показників роботи, що безпосередньо залежать від конкретного працівника і піддаються точному обліку, а також необхідність стимулювання зростання випуску продукції та існування реальних можливостей підвищення виробітку на конкретному робочому місці. Використання цієї форми оплати праці потребує встановлення обґрунтованих норм виробітку, чіткого обліку їх виконання, і, що особливо важливо, воно не повинно призводити до погіршення якості продукції, порушень технологічних режимів, техніки безпеки, а також до перевитрачання сировини, матеріалів, енергії. За погодинної форми заробітної плати оплата праці робітників здійснюється за годинними (денними) тарифними ставками з урахуванням відпрацьованого часу та рівня кваліфікації, що визначається тарифним розрядом. Погодинна форма заробітної плати застосовується тоді, коли недоцільно нормувати роботи (наприклад, операції контролю над якістю продукції) або вони взагалі не піддаються нормуванню, оскільки зміст і послідовність виробничих операцій часто змінюються (роботи з ремонту та налагодження устаткування, обслуговування внутрішньозаводського транспорту, дослідно-експериментальні роботи тощо). Сучасна техніка висуває підвищені вимоги до точності та чистоти обробки, якості продукції. Саме погодинна, а не відрядна оплата праці значно більше сприяє дотриманню цих вимог. Погодинна оплата праці керівників, спеціалістів і службовців здійснюється, як правило, за місячними посадовими окладами (ставками). Форми оплати праці будуть ефективними лише в тому разі, якщо вони відповідають організаційно-технічним умовам виробництва. Отже, вибираючи форму оплати праці для певної категорії робітників, необхідно враховувати конкретні умови їхньої праці, специфіку виробництва тощо. Основними (загальними) умовами застосування

тієї чи іншої форми заробітної плати є рівень технічного оснащення виробництва, характер технологічного процесу та організації виробництва і праці, ступінь використання виробничих потужностей і устаткування, стан нормування праці тощо.

**Висновки.** Заробітна плата є складною соціально-економічною категорією, що одночасно відображає вартість відтворення робочої сили та витрати на залучення найманої праці до суспільного виробництва. Заробітна плата залежить від широкої сукупності внутрішніх і зовнішніх (по відношенню до господарюючого суб'єкта) чинників, але її конкретна величина визначається системою оплати праці на підприємстві та уособленням чинників, зовнішніх

та внутрішніх. Механізм розрахунків за заробітною платою на підприємстві визначається нормативно-правовим забезпеченням, яке можна структурувати на нормативно-правові акти правовстановлюючі, методологічно-розрахункові та обліково-розрахункові. Важливими компонентами механізму розрахунків із заробітної плати на підприємстві є організація бухгалтерського обліку та первинний облік праці та розрахунків з оплати праці. І якщо принципи організації бухгалтерського обліку в Україні є сталими, то первинний облік кількості праці та розрахунків з оплати праці суттєво змінився у бік спрощення, зокрема з первинного обліку розрахунків з оплати праці випали важливі позиції статистики заробітної плати.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Баб'як М.М., Пешенкова Л.А., Рибчук А.А. Економічна теорія : навчальний посібник. Дрогобич : Вимір, 2002. 540 с.
2. Барр Р. Политическая экономия: международные отношения. Москва, 1995. Т. 2. С. 117–118.
3. Белінська Я.В. Вплив інфляції і девальвації на рівень заробітної плати. *Вісник Криворізького національного університету. Серія «Економіка»*. 2002. Вип. 60. С. 12–13.
4. Богиня Д.П., Гришкова О.А. Основи економіки праці. Київ : Знання-прес, 2000. С. 214–215.
5. Вачевська Н.Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки. *Актуальні проблеми економіки*. 2005. № 1(43). С. 177–187.
6. Вачевський М.В. Основи економічних знань. Київ : ЦУЛ, 2004. С. 247–251.
7. Гамова О.В. Трансформація мотиваційної природи заробітної плати в економіці України. *Дніпропетровська державна аграрна академія. Вісник наукових праць*. 2008. С. 126–127.
8. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій. *Законодавство України*. URL: <https://i.factor.ua/ukr/law-90/> (дата звернення: 10.12.2020).
9. Кайдрович Х.І., Пинда Ю.В., Дяченко Н.В. Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці на підприємствах громадського харчування. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2019. Вип. 39. С. 4–10.
10. Калина А.В. Соціально-економічна сутність заробітної плати. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2003. № 4(23). С. 81–84.
11. Калина А. В. Облік і аналіз заробітної плати на підприємстві. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2005. № 2(45). С. 61–64.
12. Кодекс законів про працю України : Закон України № 322-VIII від 10.12.1971, зі змінами та доповненнями № 540-IX від 30.03.2020. *Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.12.2020).
13. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу. Київ : КНЕУ, 1998. С. 38, 58–59.
14. Конституція України, зі змінами від 07 лютого 2019 р., внесеними Законом України № 2680-VIII. *Законодавство України*. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/constitution> (дата звернення: 10.12.2020).
15. Маргасова В.Г., Акименко О.Ю. Облік на підприємствах малого бізнесу : конспект лекцій. Чернігів : ЧНТЕУ, 2018. 121 с.
16. Павлов В. Индексация заработной платы. *Финансовая консультация*. 2005. № 10. С. 17–18.
17. Податковий кодекс України № 2755-VI від 02.2010, зі змінами та доповненнями. *Законодавство України*. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 10.12.2020).
18. Порядок обчислення середньої заробітної плати : Постанова Кабінету Міністрів України № 100 від 08.02.1995, зі змінами та доповненнями від 27.05.2020. *Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.12.2020).
19. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України № 996-14 від 16.07.1999, зі змінами та доповненнями. *Законодавство України*. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (дата звернення: 10.12.2020).
20. Про відпустки : Закон України № 504/96-ВР від 15.11.1996, зі змінами та доповненнями від 17.03.2020 № 530-IX. *Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.12.2020).
21. Про затвердження інструкції зі статистики заробітної плати : Наказ Державного комітету статистики України № 5 від 13.01.2004. *Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (дата звернення: 10.12.2020).

22. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці : Наказ Державного комітету статистики України № 489 від 05.12.2008, зі змінами за Наказом Державного комітету статистики України № 496 від 25.12.2009. *Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text> (дата звернення: 10.12.2020).

23. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України № 2464-VI від 08.07.2010, зі змінами та доповненнями до № 786-IX від 14.07.2020. *Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 10.12.2020).

24. Про оплату праці : Закон України № 108/95-ВР від 09.12.2010, зі змінами та доповненнями до № 440-IX від 14.01.2020. *Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.12.2020).

#### REFERENCES:

1. Babjak M.M., Peshenkova L.A., Rybchuk A.A. (2002) *Ekonomichna teorija* [Economics theory: the head master]. Drohobych: Vymir. (in Ukrainian)
2. Barr R. (1995) *Politicheskaya ekonomiya: mezhdunarodnye otnosheniya* [Political economy: international relations], pp. 117–118. (in Russian)
3. Belinsjka Ja. V. (2002) Vplyv infljacji i devaljvaciji na rivenj zarobitnoji platy [The impact of inflation and devaluation on wages]. *Bulletin of Kryvyi Rih National University: Collection of scientific works. Economics series*, vol. 60, pp. 12–13.
4. Boghynja D.P., Ghryshkova O.A. (2000) *Osnovy ekonomiky praci* [Fundamentals of labor economics]. Kyiv: Znannya-pres. Pp. 214–215. (in Ukrainian)
5. Vachevsjka N.L. (2005) Teoretychni aspekty zarobitnoji platy v umovakh rynkovoji ekonomiky [Theoretical aspects of wages in a market economy]. *Aktualjni problemy ekonomiky*, no. 1(43), pp. 177–187.
6. Vachevsjkyj M.V. (2004) *Osnovy ekonomichnykh znanj* [Fundamentals of economic knowledge]. Kyiv: CUL, pp. 247–251.
7. Ghamova O.V. (2008) Transformacija motyvacijnoji pryrody zarobitnoji platy v ekonomici Ukrajinjy [Transformation of the motivational nature of wages in the economy of Ukraine]. *Dnipropetrovsk State Agrarian Academy. Bulletin of scientific works*, pp. 126–127.
8. Instrukcija pro zastosuvannja Planu rakhunkiv bukhghaltersjckogho obliku aktyviv, kapitalu, zobov'jazanj i ghospodarsjkykh operacij pidpryjemstv i orhanizacij [Instructions on the application of the Chart of Accounts for accounting of assets, capital, liabilities and business operations of enterprises and organizations]. Available at: <https://i.factor.ua/ukr/law-90/> (accessed 10 December 2020).
9. Kajdrovych Kh.I., Pynda Ju.V., Djachenko N.V. (2019) Bukhghaltersjkyj oblik rozrakhunkiv z oplaty praci na pidpryjemstvakh ghromadsjckogho kharchuvannja [Accounting for payroll at catering establishments]. *Scientific Bulletin of the International Humanities University*, vol. 39, pp. 4–10.
10. Kalyna A.V. (2003) Socialjno-ekonomichna sutnistj zarobitnoji platy. Formuvannja rynkovykh vidnosyn v Ukrajinjy [Socio-economic essence of wages]. *Formation of market relations in Ukraine*, no. 4 (23), pp. 81–84.
11. Kalyna A.V. (2005) Oblik i analiz zarobitnoji platy na pidpryjemstvi. Formuvannja rynkovykh vidnosyn v Ukrajinjy [Accounting and analysis of wages at the enterprise]. *Formation of market relations in Ukraine*, no. 2 (45), pp. 61–64.
12. *Kodeks zakoniv pro pracju Ukrajinjy: Zakon Ukrajinjy* [Labor Code of Ukraine: Law of Ukraine] no. 322-VIII from 10 December 1971 zi zminamy ta dopovnennjamy do [with changes and additions to] no. 540-IX of 30 March 2020. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (accessed 10 December 2020).
13. Kolot A. M. (1998) *Motyvacija, stymuljuvannja i ocinka personal* [Motivation, incentives and evaluation of staff]. Kyiv: KNEU, pp. 38, 58–59.
14. *Konstytucija Ukrajinjy iz zminamy do* [The Constitution of Ukraine as amended by] 07 February 2019, vnese-nymy Zakonom Ukrajinjy [introduced by the Law of Ukraine] No 2680-VIII. Available at: <https://www.president.gov.ua/documents/constitution>. (accessed 10 December 2020).
15. Marghasova V.Gh., Akymenko O.Ju. (2018) *Oblik na pidpryjemstvakh malogho biznesu* [Accounting for small businesses: lecture notes]. Chernihiv: NTEU, pp. 12.
16. Pavlov V. (2005) Indeksatsiya zarobotnoy platy [Wage indexation. Financial advice]. *Finansovaya konsul'tatsiya*, no. 10, pp. 17–18.
17. *Podatkovyj kodeks Ukrajinjy* [Tax Code of Ukraine] no. 2755-VI from February 2010 zi zminamy ta dopovnennjamy [with changes and additions]. Available at: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (accessed 10 December 2020).
18. *Porjadok obchyslennja serednoji zarobitnoji platy. Zatverdzheno postanovoju Kabinetu Ministriv Ukrajinjy* [The procedure for calculating the average wage. Approved by a resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine] No 100 from 08 February 1995 iz zmina my ta dopovnennjamy do [with changes and additions to] 27 May 2020 za postanovoju Kabinetu Ministriv Ukrajinjy [by resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine] no. 410. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> (accessed 10 December 2020).

19. *Pro bukhghalterskyj oblik ta finansovu zvitnistj v Ukrajinі: Zakon Ukrajinjy* [On accounting and financial reporting in Ukraine: Law of Ukraine] no. 996-14 from 16 July 1999 zi zminamy ta dopovnennjamy [with changes and additions]. Available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (accessed 10 December 2020).

20. *Pro vidpustky: Zakon Ukrajinjy* [On vacations: Law of Ukraine] no 504/96-VR from 15 November 1996 zi zminamy ta dopovnennjamy do [with changes and additions to] no. 530-IX from 17 March 2020. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (accessed 10 December 2020).

21. *Pro zatverdzhennja instrukciji zi statystyky zarobitnoj platy: Nakaz Derzhavnogho Komitetu statystyky Ukrajinjy* [On approval of the instruction on wage statistics: Order of the State Statistics Committee of Ukraine] no. 5 from 13 January 2004. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (accessed 10 December 2020).

22. *Pro zatverdzhennja typovykh form pervynnoj oblikovoj dokumentaciji zi statystyky praci: Nakaz Derzhavnogho Komitetu statystyky Ukrajinjy* [On approval of standard forms of primary accounting documentation on labor statistics: Order of the State Statistics Committee of Ukraine] no. 489 from 05 December 2008 zi zminamy za Nakazom Derzhavnogho Komitetu statystyky Ukrajinjy [as amended by the Order of the State Statistics Committee of Ukraine] no. 496 from 25 December 2009. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text> (accessed 10 December 2020).

23. *Pro zbir ta oblik jedynogho vnesku na zaghaljnoobov'jazkove derzhavne socialjne strakhuvannja: Zakon Ukrajinjy* [On the collection and accounting of a single contribution to the obligatory state social insurance: Law of Ukraine] no. 2464-VI from 08 July 2010 zi zminamy ta dopovnennjamy do [with changes and additions to] no.786-IX from 14 July 2020. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (accessed 10 December 2020).

24. *Pro oplatu praci: Zakon Ukrajinjy* [On remuneration: Law of Ukraine] no.108/95-VR from 09 December 2010 zi zminamy ta dopovnennjamy do [with changes and additions to] no. 440-IX from 14 January 2020 Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (accessed 10 December 2020).