

14. Pilevich, D. "Transformation of the accounting system in the conditions of the development of digital technologies." *Problems and prospects of economics and management*, 2020, no.3(23), pp.149-157.
15. Pucenteilo, P., and A. Dovbush. "The main vectors of the development of accounting in the conditions of the digital economy." *Innovative economy*, 2021, no.3-4, pp. 140-151.

УДК 657.471.12:658

doi: <https://doi.org/10.15330/apred.2.20.379-387>

Василюк М. М.,<sup>1</sup> Чернецька О. Б.<sup>2</sup>

## ОПЛАТА ПРАЦІ У СИСТЕМІ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Прикарпатський національний  
університет імені Василя Стефаника,  
Міністерство освіти і науки України,  
кафедра обліку і оподаткування,  
вул. Шевченка, 57, м. Івано-Франківськ,  
76000, Україна,

<sup>1</sup>тел.: +380664653250  
e-mail: mariya.vasyliuk@pnu.edu.ua  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7372-4382>

<sup>2</sup>тел.: + 380682100626  
e-mail: olha.chernetska.19@pnu.edu.ua  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-5442-4350>

**Анотація.** Стаття спрямована на вивчення питань формування обліково-аналітичної інформації в управлінні ефективністю використання фонду оплати праці на підприємстві. Охарактеризовано зміст поняття «заробітна плата». Визначено, що розмір заробітної плати визначається складністю та умовами виконуваної роботи, професійно-діловими якостями працівника, результатами праці та господарської діяльності організації. Розглянуто такі елементи фонду: фонд основної заробітної плати, фонд додаткової заробітної плати, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, а також складові виплат працівникам: заробітна плата за окладами і тарифами, інші надбавки до заробітної плати; оплата невідпрацьованого часу (щорічна відпустка та інший оплачуваний невідпрацьований час); премії та інші заохочувальні виплати, які виплачуються працівникам протягом дванадцяти місяців після початку відповідного періоду роботи.

Визначено, що структура заробітної плати складається з основних частин заробітної плати, додаткових частин заробітної плати та інших компенсаційних і заохочувальних частин, які певним чином організовані та взаємопов'язані. Наведене розмежування заробітної плати є обмежене основними, додатковими, іншими винагородами та заохочувальними виплатами. Відзначено, що чітка ідентифікація складових структури заробітної плати, надійність й стабільність отримання виплат є пріоритетними, що уможливило у результаті належний рівень матеріального забезпечення учасників трудових відносин та сприяє економічному зростанню. Доведено, що оплата праці є однією із складових системи обліково-аналітичної інформації будь-якого суб'єкта господарювання, що відображає економічні взаємовідносини між роботодавцем і працівником та охоплює усі види заробітної плати, премій, надбавок і компенсацій, які отримують працівники за виконання трудових обов'язків. Водночас плата праці регламентується трудовим законодавством, що встановлює мінімальні гарантії щодо рівня заробітної плати, умови її виплати, а також норми робочого часу та відпочинку.

Уточнено, що облік оплати праці включає первинний облік: фіксацію відпрацьованого часу, виконаних робіт та нарахування заробітної плати; аналітичний облік: ведення карток обліку заробітної плати по кожному працівнику; синтетичний облік: узагальнення інформації про нарахування і виплати заробітної плати у системі бухгалтерських рахунків.

Узагальнено, що система обліково-аналітичної інформації суб'єктів господарювання повинна забезпечувати точний та своєчасний облік оплати праці, що сприятиме не лише належному виконанню законодавчих вимог, але й покращенню управління персоналом, підвищенню мотивації працівників та ефективності діяльності підприємств загалом.

**Ключові слова:** обліково-аналітичне забезпечення, заробітна плата, відрахування, облік, аналіз, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата.

*Vasylyuk M. M.,<sup>1</sup> Chernetska O. B.<sup>2</sup>*

## **PAYMENT FOR WORK IN THE ACCOUNTING AND ANALYTICAL INFORMATION SYSTEM OF BUSINESS ENTITIES**

Vasyl Stefanyk Precarpathian National University,  
Ministry of Education and Science of Ukraine,  
Department of Accounting and Taxation,  
Shevchenko str., 57, Ivano-Frankivsk,  
76010, Ukraine,

<sup>1</sup>tel.: +380664653250  
e-mail: mariya.vasyliuk@pnu.edu.ua  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7372-4382>

<sup>2</sup>tel.: + 380682100626  
e-mail: olha.chernetska.19@pnu.edu.ua  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-5442-4350>

**Abstract.** The article is aimed at studying the issues of formation of accounting and analytical information in the management of the efficiency of the use of the wage fund at the enterprise. The content of the concept of "salary" is characterized. It was determined that the amount of wages is determined by the complexity and conditions of the work performed, the professional and business qualities of the employee, the results of work and economic activity of the organization. The following elements of the fund were considered: basic salary fund, additional salary fund, other incentive and compensatory payments, as well as components of employee payments: wages according to salaries and tariffs, other salary allowances; payment of unworked time (annual leave and other paid unworked time); bonuses and other incentive payments paid to employees within twelve months after the start of the relevant period of employment.

It was determined that the salary structure consists of the main parts of the salary, additional parts of the salary and other compensatory and incentive parts, which are organized and related to each other in a certain way. This salary breakdown is limited to basic, additional, other remuneration and incentive payments. The clarity of the definition of the components of the salary structure, the reliability and stability of receiving all payments are extremely important today, which means that a high level of financial support for each employee should lead to success and contribute to economic growth. Payroll is one of the key components of the accounting and analytical information system of any business entity. It reflects the economic relationship between the employer and the employee and includes all types of wages, bonuses, allowances and compensations that employees receive for the performance of labor duties. Wages are regulated by labor legislation, which establishes minimum guarantees regarding the level of wages, conditions for its payment, as well as norms of working hours and rest. Payroll accounting includes primary accounting: recording of time worked, work performed and calculation of wages, analytical accounting: keeping wage accounting cards for each employee, synthetic accounting: summarizing information about the calculation and payment of wages in accounting accounts.

The system of accounting and analytical information of economic entities should ensure accurate and timely accounting of labor remuneration. This contributes not only to the fulfillment of legal requirements, but also to the improvement of personnel management, increasing the motivation of employees and the efficiency of the enterprise as a whole.

**Keywords:** accounting-analytical support, depreciation, depreciation policy, system, accounting, analysis.

**Вступ.** Проблема формування обліково-аналітичної інформації в управлінні ефективністю використання фонду оплати праці на підприємстві може мати кілька аспектів: брак систематичного та точного обліку оплати праці може ускладнювати аналіз ефективності використання фонду оплати праці. Недостатність інформації може бути результатом відсутності автоматизованих систем обліку, неповноцінного ведення облікової документації або недостатньої доступності даних для аналітичних цілей.

Недостатність стандартизованих підходів до оцінки ефективності використання фонду оплати праці може ускладнювати порівняння результатів в різних підрозділах або на різних підприємствах, а відсутність чітких методологій може призводити до суб'єктивності та недостовірності аналізу. Ефективність використання фонду оплати праці залежить від багатьох чинників, таких як рівень професійної кваліфікації працівників, продуктивність праці, структура оплати, рівень мотивації тощо. Недостатня увага до цих чинників у формуванні обліково-аналітичної інформації може зробити аналіз неповним або неефективним. Брак системи моніторингу та контролю за використанням фонду оплати праці може ускладнювати вчасне виявлення проблем та неефективності. Відсутність механізмів контролю може призводити до втрат коштів та низької продуктивності.

Оскільки обліково-аналітична інформація містить конфіденційні дані про працівників та фінансові показники підприємства, недостатня захищеність цих даних може стати загрозою для безпеки інформації.

Розв'язання цих проблем включає в себе впровадження сучасних систем обліку та аналітики, розробку стандартів та методологій оцінки ефективності, покращення контролю та моніторингу, а також забезпечення високого рівня інформаційної безпеки, що є особливо актуальним в сучасних умовах.

Дослідженням теоретичних основ формування обліково-аналітичної інформації в управлінні ефективністю використання фонду оплати праці на підприємстві приділялася значна увага у працях вітчизняних вчених. Так, М. В. Бардадим [3], В. Д. Бережняк [4], Н. Ю. Мардус, Н. І. Пластун [6], Л. А. Шульгінова [8], Л. М. Яременко [9] досліджували прикладні аспекти обліку та управління витратами на оплату праці на виробничому підприємстві, проблемні питання фонду оплати праці та його структури, бізнес-процес формування обліково-аналітичної інформації фонду оплати праці працівників зайнятих у цукровому виробництві, особливості обліку і аудиту праці і заробітної плати на підприємстві.

Проблематика дослідження теоретичних основ формування обліково-аналітичної інформації в управлінні ефективністю використання фонду оплати праці на підприємстві потребує подальших наукових досліджень.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження теоретичних основ формування обліково-аналітичної інформації в управлінні ефективністю використання фонду оплати праці на підприємстві. Дослідження проводилося з використанням таких методів дослідження, як метод наукових абстракцій, метод порівняння та економічного аналізу і синтезу.

**Результати.** В умовах економіки ринкового типу перед вітчизняними підприємствами постає проблема підвищення ефективності управління грошовими

фондами, таке вирішення сприяє створенню умов для успішного здійснення виробничо-господарської діяльності. Одним із методів управління організацією є система бухгалтерського обліку, яка призначена для формування повної, надійної та достатньої інформаційної підтримки з аналітичною системою для затвердження, розробки, обґрунтування та реалізації потреб менеджменту.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці», «Заробітна плата» – це винагорода, яка обчислюється, як правило, у грошовому виразі, яку виплачує роботодавець працівникові.

Розмір заробітної плати визначається складністю та умовами виконуваної роботи, професійно-діловими якостями працівника, результатами праці та господарської діяльності організації [2].

Шульгінова Л. А. визначає заробітну плату як економічну категорію – це розподіл новоствореної вартості, що відображає відносини між працівниками та роботодавцями. При цьому, якщо для працівників це основне джерело доходу, то для роботодавців це частина виробничих витрат, що впливає на конкурентоспроможність продукції, дохід компанії та прибуток власників. Для цілей планування та контролю витрат підприємства на оплату праці важливо вивчити, які виплати включаються до фонду праці [8].

Аналізуючи це питання в Законі про оплату праці, можна визначити такі елементи фонду: фонд основної заробітної плати, фонд додаткової заробітної плати, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Зокрема, фонд основної заробітної плати – це винагорода за виконану роботу за встановленими нормами праці (нормами часу, виробітку, обслуговування, обов'язків). Встановлюється тарифними ставками (окладами) і посадовими окладами робітників і службовців.

Фонд додаткової заробітної плати – це винагорода за працю, успіхи та винахідливість працівника, особливі умови праці поза встановленими правилами. Він включає доплати, надбавки, гарантії та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством. Премії, пов'язані з виконанням виробничих обов'язків і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них відносяться виплати у вигляді винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, виплати в рамках стипендій, компенсації та інші фінансові та матеріальні виплати, не передбачені чинним законом [4].

Яременко Л. М. розглядає складові виплат працівникам: заробітна плата за окладами і тарифами, інші надбавки до заробітної плати; плата невідпрацьованого часу (щорічна відпустка та інший оплачуваний невідпрацьований час); премії та інші заохочувальні виплати, які виплачуються працівникам протягом дванадцяти місяців після початку відповідного періоду роботи [9].

Структура заробітної плати складається з основних частин заробітної плати, додаткових частин заробітної плати та інших компенсаційних і заохочувальних частин, які певним чином організовані та пов'язані між собою. Ця розбивка заробітної плати обмежена основними, додатковими, іншими винагородами та заохочувальними виплатами. Чіткість визначення складових структури заробітної плати, надійність і стабільність отримання всіх виплат сьогодні є вкрай важливими, а значить, високий рівень матеріального забезпечення кожного працівника має вести до успіху та сприяти економічному зростанню.

Відмінність внутрішньої структури заробітної плати полягає в тому, що вона відображає всю реальну заробітну плату, яку працівник отримує в процесі роботи в цілому і, зокрема, виконання службових обов'язків. Формування фонду оплати праці здійснюється на кожному підприємстві з урахуванням кількості працівників, які

безпосередньо беруть участь у виробничому процесі, рівня їх компетентності, повноважень, рівня заробітної плати тощо.

Склад фонду оплати праці штатних працівників відображається в частині III «Склад фонду оплати праці штатних працівників» за кожний квартал звіту з праці окремо, де враховуються вимоги законодавства, суми виплати заробітної плати штатних працівників, мінімальна заробітна плата, відпустка, надурочна робота, робота в нічний час, святкові та неробочі дні, виплата допомоги по тимчасовій непрацездатності тощо.

Фонд оплати праці на підприємстві знаходиться в прямій залежності від обсягу реалізованої продукції та рівня продуктивності праці працівників [9].

Принципи бухгалтерської методики встановлення оплати праці працівників та інформації про розкриття у фінансовій звітності визначаються П(С)БО 26 «Розрахунки з працівниками» [1].

Виплати працівникам поділяються на шість груп:

- поточні виплати;
- виплати при звільненні;
- інші виплати працівникам;
- виплати інструментами власного капіталу підприємства;
- інші довгострокові виплати.

До поточних виплат працівникам належать: заробітна плата за тарифами, інші виплати із заробітної плати працівників; виплата за невідпрацьований час (щорічна відпустка та інший оплачуваний невідпрацьований час); премії та інші заохочувальні виплати тощо виплачуються протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду виконання відповідної роботи. Категорію заробітної плати розглядаємо, як винагороду в грошовому виразі, яку власник або уповноважена ним особа виплачує працівникові за виконану роботу.

Структура заробітної плати:

1. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм (оплата часу, продукції, послуг, посади). Вона встановлюється тарифними ставками, відрядними розцінками робітників і посадовими окладами робітників.

2. Додаткова заробітна плата – це винагорода за досягнення та інтелект працівника та роботу понад вимоги особливих умов праці. До нього входять доплати, надбавки, гарантійні компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством.

3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – виплати, які здійснюються у вигляді винагород за результатами роботи протягом року, премій за спеціальними системами і правилами, компенсацій та інших фінансових і матеріальних виплат, що не передбачені чинними правовими актами або є вчинені поза правилами, встановленими зазначеними актами.

Основою організації оплати праці в Україні є відповідна законодавча та нормативна база, яка базується на Кодексі законів про працю України із доповненнями та змінами Закон України «Про оплату праці».

Контроль за дотриманням законодавства про оплату праці на підприємствах здійснюють Міністерство соціальної політики України, фінансові органи, органи Державної фіскальної служби, профспілки та інші органи, які представляють інтереси працівників.

Організація оплати праці в організації визначається і контролюється за категоріями працівників, виходячи зі складності виконуваних робіт і результатів роботи окремого і групового персоналу, що забезпечує гарантований дохід для виконання нормативів працівників.

Усі рівні заробітної плати в межах організації встановлюються в колективному договорі. Зокрема, колективний договір визначає:

- системи та види оплати праці;
- норми праці та фінансові оцінки;
- тарифна сітка;
- графіки оплати праці;
- надбавки та доплати понад встановлені законодавством розміри, а також додаткові види надбавок і доплат;
- види та розміри премій і матеріальних заохочень, що входять до системи оплати праці;
- компенсаційні та гарантійні виплати.

Основним документом, що визначає застосування оплати праці в організації, є положення про оплату праці в організації, яке містить:

- загальні принципи, системи та види оплати праці, що застосовуються для різних категорій працівників організації;
- штатний розпис;
- побудова основної (тарифної) заробітної плати за роботами та професіями;
- тарифні ставки та ставки посадових окладів або порядок розрахунку виплат за загальними показниками діяльності працівника та організації;
- зазначення розміру доплат, надбавок і компенсацій,
- інші системи преміювання, які використовуються в організації [7].

На рис.1. нами наведена Модель процесу розрахунків з оплати праці на прикладі процесу розрахунків суб'єктів господарювання.

Далі розглянемо процес формування обліково-аналітичної інформації щодо використання фонду оплати праці на підприємстві, наприклад, начальники змін, майстри цехів, начальники цехів, інженери з контролю праці, диспетчери заповнюють:

- щоденно таблиць обліку використання робочого часу – по ланковій роботі (по бригаді) заповнюється на початку роботи, закривається по закінченню роботи і передається для нарахування заробітної плати;
- подорожній лист вантажного автомобіля ф.№2-ТН, подорожній лист вантажногоавтомо біля ф.№2-ТН, подорожній лист службового легкового автомобіля ф.№3, дорожній лист тракториста ф.№68 щоденно подається бухгалтеру для нарахування зарплати два рази на звітний місяць [5].

Табельний облік є формою контролю за використанням робочого часу та станом трудової дисципліни на підприємстві, установі, організації. Оперативний облік робочого часу ведеться в таблиці обліку використання робочого часу (форми № П-12, № П-13). Дані табельного обліку використовуються бухгалтерією під час нарахування заробітної плати робітникам.

Для обліку часу, який відпрацьовано надурочно, та оплати роботи в надурочний час використовується «Список осіб, які працювали в надурочний час» (ф.№ П-15). Облік часу простоїв здійснюється на підставі «Листка обліку простоїв» (ф. № П-16) [6].

Здійснюючи, організацію та впровадження управлінського обліку в організації, бухгалтер зосереджує увагу на першому рівні, класифікації витрат і створенні собівартості продукції чи послуг.

Витрати на оплату праці є однією з основних складових витрат, які виникають на різних організаційних рівнях і бізнес-процесах. Це потребує особливого підходу до віднесення цих витрат на собівартість готової продукції та розподілу їх за видами продукції. Традиційний облік витрат на оплату праці призначений для дотримання вимог законодавства в галузі праці для працівників організації щодо заробітної плати, надурочних і трудових фондів.



Рис. 1. Модель процесу розрахунків з оплати праці на підприємстві  
Fig. 1. Model of the process of payment of labor at the enterprise

Керівники повинні побудувати систему управлінського обліку витрат на оплату праці таким чином, щоб на основі обліково-аналітичної інформації вирішувати ряд управлінських завдань.

Серед основних функцій побудови управлінського обліку у сфері управління та контролю витрат праці слід відзначити наступні:

1. Визначення величини витрат праці, безпосередньо пов'язаних з виробництвом одиниць продукції, що дозволяє правильно реалізувати методи ціноутворення на основі витратного підходу.

2. Визначення розміру заробітної плати, яка підвищується під час виробництва, але не може бути надана окремим виробничим підрозділам. Такі витрати вважаються великими витратами і по-різному розподіляються на різні види продукції.

3. Розподіл витрат праці на змінні та постійні, що дозволяє оцінити їх поведінку при збільшенні обсягів виробництва та реалізації продукції.

4. Визначення частини витрат на оплату праці, які повинні бути включені до собівартості готової продукції на складі, а також тих, які можуть бути списані на фінансові результати в період виникнення.

5. Визначити контрольовані та неконтрольовані витрати на оплату праці, а також визначити негативні відхилення, що допомагає менеджерам ефективно контролювати.

Перш за все, важливо розрізнити витрати на оплату праці виробничих працівників (включаються в собівартість реалізованої продукції) і витрати на оплату праці

невиробничих працівників (включаються в адміністративні витрати, витрати на збут та інші поточні витрати) [3].

Аналітична інформація про використання фонду оплати праці на підприємстві включає в себе різноманітні дані та аналізи, що дозволяють оцінити ефективність та ефективність витрат на оплату праці.

Ключові показники та аспекти, які можуть бути включені до такої аналітичної інформації:

1. Загальні витрати на оплату праці – цей показник вказує на загальний обсяг грошей, які витрачаються на оплату праці на підприємстві. Включає в себе заробітну плату, додаткові виплати, пенсійні внески, податки на оплату праці та інші витрати, пов'язані з оплатою праці.

2. Відношення витрат на оплату праці до валового доходу – цей показник відображає відношення між витратами на оплату праці та валовим доходом підприємства. Він допомагає визначити, яку частку валового доходу використовується на оплату праці.

3. Розподіл витрат на оплату праці за підрозділами або категоріями працівників – ця інформація вказує, які конкретні групи працівників або підрозділи споживають більше чи менше коштів на оплату праці. Вона може допомогти в ідентифікації ефективності витрат та виявленні можливих пунктів оптимізації.

4. Продуктивність праці – цей показник відображає відношення між витратами на оплату праці та виробничими результатами або обсягом виробництва. Він дозволяє визначити ефективність використання ресурсів у виробничому процесі.

5. Структура оплати праці – ця інформація вказує на розподіл оплати праці між основною зарплатою, додатковими виплатами, преміями, компенсаціями тощо. Вона може допомогти в оцінці ефективності системи оплати праці та виявленні можливих недоліків або переваг.

Перш ніж розпочати формування обліково-аналітичної інформації, необхідно чітко сформулювати цілі управління та показники ефективності оплати праці, які відобразатимуть ці цілі. Це може бути, наприклад, підвищення продуктивності праці, зниження витрат на оплату праці на одиницю продукції тощо. Після визначення цілей необхідно зібрати дані про витрати на оплату праці, кількість працівників, їхню продуктивність та інші відомості, які впливають на ефективність використання фонду оплати праці. Потім ці дані аналізуються для виявлення тенденцій, проблемних місць та можливих шляхів покращення. На основі зібраної та проаналізованої інформації формуються облікові записи та звіти, які допомагають керівництву приймати обґрунтовані рішення щодо оптимізації фонду оплати праці. Ці звіти можуть включати баланси витрат на оплату праці, звіти про зміни в оплаті праці, аналіз вартості працівників тощо. На основі отриманої інформації приймаються рішення щодо впровадження конкретних заходів з покращення ефективності використання фонду оплати праці. Це може включати реорганізацію системи оплати праці, навчання персоналу, заохочення продуктивності тощо. Ефективне використання такої інформації дозволяє підприємствам приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо оплати праці та використання ресурсів.

**Висновки.** Формування обліково-аналітичної інформації в управлінні ефективністю використання фонду оплати праці на підприємстві є ключовим аспектом для забезпечення успішності бізнесу.

Процес формування обліково-аналітичної інформації є постійним. Після впровадження заходів необхідно постійно моніторити їх ефективність та вносити коригування за необхідності.



Управління ефективністю використання фонду оплати праці на підприємстві є складним процесом, який вимагає комплексного підходу та систематичного аналізу. Формування обліково-аналітичної інформації грає важливу роль у цьому процесі, допомагаючи керівництву приймати обґрунтовані рішення для досягнення стратегічних цілей підприємства.

1. НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» від 10.11.2003 р. № 1025/8346. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 15.04.2024 р.).
2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 15.04.2024 р.).
3. Бардадим М. В. Прикладні аспекти обліку та управління витратами на оплату праці на виробничому підприємстві. *Ефективна економіка*. 2023. № 6. URL: <https://dspace.dsau.dp.ua/handle/123456789/9254> (дата звернення: 15.04.2024 р.).
4. Бережнюк В. Д. Проблемні питання фонду оплати праці та його структури. *The IV International Science Conference «Problems of practice, science and ways to solve them»*, October 11 – 13, Milan, Italy. 2021. С. 69–75.
5. Косяк А. П., Рябих І. В. Бізнес-процес формування обліково-аналітичної інформації фонду оплати праці працівників зайнятих у цукровому виробництві. URL: <https://ojs.kname.edu.ua/index.php/area/article/view/1937/1837> (дата звернення: 15.04.2024 р.).
6. Мардус Н.Ю. особливості обліку і аудиту праці і заробітної плати на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2016. Випуск №5. С. 431–436.
7. Пластун Н. І. Наочний посібник для студентів кооперативних коледжів. Спеціальність: 071 Облік і оподаткування. К.: НМЦ «Укоопосвіта». 2020. 122 с.
8. Шульгінова Л. А. Науково-теоретичні аспекти регулювання оплати праці. *Державне будівництво*. 2011. № 2. С. 34 – 47.
9. Яременко Л. М. Механізм формування фонду оплати праці та напрями його удосконалення. *Агросвіт*. 2020. № 2. С. 53–60.

#### References

1. National Standard of Accounting (NSA) 26 “ Payments to employees ” dated November 10, 1995, № 108/95-ВР. Verkhovna Rada of Ukraine, [zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0288-00#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0288-00#Text). Accessed 15 April 2024.
2. Law of Ukraine «On payment of labor» dated March 25, 2003, № 1025/8346. Verkhovna Rada of Ukraine, [zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text). Accessed 15 April 2024.
3. Bardadym, M. V. “Applied aspects of accounting and management of labor costs at a manufacturing enterprise.” *Efficient economy*, no. 6, 2023, [dspace.dsau.dp.ua/handle/123456789/9254](https://dspace.dsau.dp.ua/handle/123456789/9254). Accessed 15 April 2024.
4. Berezhnyak, V. D. “Problematic issues of the wage fund and its structure.” *The IV International Science Conference «Problems of practice, science and ways to solve them»*, October 11 - 13, Milan, Italy, 2021, pp. 69–75.
5. Kosyak, A. P., and I. V. Ryabikh. “Business process of formation of accounting and analytical information of the wage fund of workers employed in sugar production.” [ojs.kname.edu.ua/index.php/area/article/view/1937/1837](https://ojs.kname.edu.ua/index.php/area/article/view/1937/1837). Accessed 15 April 2024.
6. Mardus, N. Y. “Peculiarities of accounting and auditing of labor and wages at the enterprise.” *Economy and society*, no. 5, 2016, pp. 431–436.
7. Plastun, N. I. *Visual guide for students of cooperative colleges. Specialty: 071 Accounting and taxation*. Kyiv, NMC «Ukooposvita», 2020.
8. Shulginova, L. A. “Scientific and theoretical aspects of wage regulation.” *State construction*, no. 2, 2011, pp.34–47.
9. Yaremenko, L. M. “The mechanism of formation of the wage fund and directions for its improvement.” *Agroworld*, no. 2, 2020, pp.53–60.