УДК 657(075.08)

А. Б. Бойчук,
к. е. н., старший викладач кафедри обліку та аналізу,
Національний університет "Львівська політехніка", м. Львів, Україна
ORCID ID: 0000-0003-4558-6247

DOI: 10.32702/2306-6814.2021.20.37

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ ПІДСУМОВАНОВОГО ОБЛІКУ РОБОЧОГО ЧАСУ ПРАЦІВНИКІВ

A. Boychuk,
PhD in Economics, Senior Lecturer of the Department of Accounting and Analysis,
Lviv Polytechnic National University, Lviv, Ukraine

SEPARATE ISSUES OF PAYROLL ACCOUNTING ORGANIZATION IN THE CONDITIONS OF SUMMARIZED ACCOUNTING OF WORKING HOURS OF EMPLOYEES

Облік заробітної плати є одним з найважливіших, найскладніших та найбільш трудомістким у системі обліку на підприємстві. Це пояснюється складним механізмом законодавчого регулювання обліку заробітної плати в Україні та високою соціальною значущістю заробітної плати як економічно-соціальної категорії. Крім того, це ще й найбільш поширена ділянка системи обліку, оскільки є обов'язковою для всіх підприємств, незалежно від форми власності та виду діяльності. Метою дослідження є окреслення типових помилок, яких припускаються роботодавці в процесі обліку заробітної плати при застосуванні підсумованого обліку робочого часу, а також аналіз їх структури та наслідків, які вони спричиняють. За результатами проведеного дослідження визначено, що застосування підсумованого обліку робочого часу на підприємстві дає змогу організувати ефективну модель виробничого процесу, водночас залишатися у рамках законодавства про працю та заробітну плату. При цьому слід звернути увагу на цілий ряд особливостей обліку розрахунків із заробітної плати, які виникають внаслідок застосування підсумованого обліку робочого часу працівників. На основі аналізу законодавчо-нормативної бази та практичної діяльності вітчизняних підприємств запропоновано класифікацію типових порушень роботодавцями законодавства про працю та заробітну плату при застосуванні підсумованого обліку робочого часу. Наведені результати дослідження створюють перспективи для приведення у відповідність до чинного законодавства України процес обліку заробітної плати на ряді підприємств, які провадять свою діяльність за графіком роботи, що виходить за межі традиційного восьмигодинного п'ятиденного робочого тижня.

Payroll accounting is one of the most important, complex and time-consuming processes in the accounting system of an enterprise. This is due to the complex mechanism of legislative regulation of payroll accounting in Ukraine and the high social significance of wages as an economic and social category. In addition, it is also the most widespread part of the accounting system because it is mandatory for all enterprises regardless of their form of ownership and type of activity. The aim of the study is to outline the typical mistakes made by employers in payroll accounting when applying summarized accounting of working hours, as well as to analyse their structure and the consequences they cause. The following methods were used in the research: monographic — for a detailed study of the literature and practice of domestic enterprises in terms of payroll accounting in conditions of summarized accounting of working hours, method of regulatory support — for the analysis of

legislative and regulatory acts to identify the possible risks of violation of legislation on labour and wages in the application of summarized accounting of working hours by employers; methods of analysis, synthesis and grouping – to identify and classify common mistakes made by employers in payroll accounting when applying summarized accounting of working hours. According to the results of the study, it is found that the application of summarized accounting of working hours at the enterprise enables organisation of an effective model of the production process, at the same time – stay within the legislation on labour and wages. However, attention should be paid to a number of specific features of payroll accounting, which arise as a result of the application of summarized accounting of working hours of employees. Based on the analysis of the legal and regulatory framework and the practice of domestic enterprises, a classification of typical violations by employers of labour and wage laws in the application of summarized accounting of working hours is proposed. The findings of this study provide a prospect for bringing the payroll accounting process into compliance with current Ukrainian legislation at a number of enterprises operating under a work schedule beyond the traditional eight-hour, five-day work week.

Ключові слова: заробітна плата, робочий час, облік розрахунків із заробітної плати, підсумований облік, роботодавці.

Key words: wages, working hours, payroll accounting, summarized accounting, employers.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ

У зв'язку з активним розвитком ринкових відносин і посиленням конкуренції між суб'єктами підприємництва, усе більшого значення набувають альтернативні режими роботи працівників, які суттєво відрізняються від загальноприйнятих та часто використовуваних. Нині п'ятиденний восьмигодинний режим роботи залишається актуальним хіба що для офісних працівників, працівників бюджетного, банківського секторів тощо. Майже усі виробничі підприємства та підприємства із сфери послуг змушені забезпечувати практично безперервну свою діяльність та позмінний режим роботи працівників для максимізації доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) та, відповідно, прибутку. В таких умовах важливим є організація обліку робочого часу та заробітної плати найманих працівників відповідно до чинного законодавства. Саме тому актуальним є питання дослідження особливостей обліку заробітної плати в умовах підсумованого обліку робочого часу працівників.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Організація бухгалтерського обліку заробітної плати висвітлюється у працях багатьох українських науковців: Ф.Ф. Бутинця, Ю.Ю. Миронової, Р.Е. Островерхи, А.М. Панченко, В.А. Панасенко, Ю.В. Подмешальської, Н.М. Ткаченко та ін. Загалом, наукові дослідження та публікації українських вчених у цьому напрямку охоплюють питання організації обліку заробітної плати; удосконалення синтетичного та аналітичного обліку розрахунків із заробітної плати з метою підвищення ефективності аналізу витрат на оплату праці; первинного обліку розрахунків із заробітної плати, зокрема, удосконалення документообігу в частині обліку заробітної плати. Втім, на нашу думку, дослідженню проблем

підсумованого обліку робочого часу та особливостям обліку заробітної плати в таких умовах в українській науковій літературі присвячено значно менше праць. Серед небагатьох науковців, які вивчали означену проблематику, доцільно виділити таких як З.Я. Малишевська, Р.Е. Островерха, М.Ю. Заварза, З. Кравців та В.В. Волошина. Тому є доцільність розглянути особливості законодавства в частині обліку заробітної плати при застосуванні підсумованого обліку робочого часу та окреслити можливі ризики порушення законодавчо-нормативних норм роботодавцями.

МЕТА СТАТТІ

Мета статті полягає у дослідженні особливостей обліку заробітної плати в умовах підсумованого обліку робочого часу працівників та окресленні типових помилок, які допускають роботодавці.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Порядок розрахунків із заробітної плати в Україні регулюється рядом чинних нормативно-законодавчих актів: Податковим кодексом України [1], Кодексом законів про працю України [2], Законом України "Про оплату праці" [3], Законом України "Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні" [4], Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 11 "Зобов'язання", затвердженим наказом Міністерства фінансів України від 31.01.2000 р. № 20 [5], Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам", затвердженим наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601 [6], Законом України "Про охорону праці" [7], Законом України "Про відпустки" [8], Постановою Кабінету Міністрів України "Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати" [9] та іншими.

Згідно із Законом "Про оплату праці", заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [3].

Для визначення розміру заробітної плати найманим працівникам важливе значення має організація обліково-аналітичної роботи в частині розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Організація оплати праці на підприємстві — це сукупність дій, метою яких є забезпечення визначення величини заробітної плати, принципів її нарахування, строків виплати, диференціації, співвідношення з іншими показниками діяльності підприємства тощо. Організація оплати праці базується на трьох елементах: нормуванні праці, її тарифікації, а також на системах і формах оплати праці. При цьому нормування праці дозволяє дати кількісну оцінку праці, тарифікація — якісну, а системи та форми показують порядок нарахування заробітної плати [10].

У своїй праці [11] Ю.Ю. Миронова та В.А. Панасенко визначають основні проблемні питання організації обліку праці та її оплати при здійсненні таких операцій: контролю за використанням робочого часу; своєчасного та правильного визначення сум заробітної плати і єдиного соціального внеску та віднесення їх на собівартість продукції (робіт, послуг); розрахунків з працівниками в установлені терміни та контролю за використанням фонду оплати праці.

Чільне місце у вищенаведеному переліку, на нашу думку, посідають процеси правильного визначення сум заробітної плати і єдиного соціального внеску та віднесення їх на собівартість продукції (робіт, послуг), а також контролю за використанням фонду оплати праці.

Ю.В. Подмешальська та А.М. Панченко у науковій праці [12] виділяють основні складові, від яких залежить організація обліку робочого часу та оплати праці, зокрема:

- форми та система оплати праці (норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород тощо);
- облік використання робочого часу та облік особового складу;
- взаємозв'язки бухгалтерської служби з іншими структурними підрозділами;
- вибір форми бухгалтерського обліку.

Особливого значення правильна організація обліку робочого часу та заробітної плати набуває на підприємствах із складною організаційною структурою, нетиповою організацією праці та багаторівневою і різноветторною системою оплати праці.

На безперервно діючих підприємствах чи на окремих їх підрозділах, де, відповідно до умов їх роботи, неможливо дотримуватися щоденної або щотижневої норми тривалості робочого часу, законодавством (Кодексом Законів про працю України [2]) передбачено можливість встановлення підсумованого обліку робочого часу. При підсумованому обліку робочого часу робота працівників регулюється графіками роботи (змінності).

У випадку застосування підсумованого обліку робочого часу розпорядок робочого дня і графіки змінності мають бути побудовані таким чином, щоб робочий час, який зобов'язані відпрацювати працівники за обліковий період, встановлений у колективному договорі, відповідав установленій законодавством нормі робочих годин, що припадає на цей період [13].

Застосування підсумованого обліку робочого часу працівників дає ряд переваг роботодавцю:

- дотримання законодавчих норм;
- мінімізація додаткових витрат на оплату праці та витрат на соціальне страхування;
- забезпечення безперервного виробничого процесу на підприємстві.

Застосування підсумованого обліку робочого часу на безперервно діючих підприємствах у більшості випадків передбачає роботу працівників у святкові та неробочі дні, у нічний час та роботу понад встановлену норму робочого часу. Все це вимагає ефективної організації облікового процесу нарахування заробітної плати.

Зокрема, слід пам'ятати, що у разі підсумованого обліку робочого часу робота у святкові та неробочі дні за графіком включається в норму робочого часу за обліковий період, установлену на підприємстві [2]. Години роботи, що перевищують цю норму, вважаються надурочними і оплачуються у подвійному розмірі. Тому під час підрахунку надурочних годин у випадку підсумованого обліку робочого часу робота у святкові і неробочі дні, проведена понад установлену на підприємстві норму робочого часу, за обліковий період не враховується, оскільки вона вже оплачена в подвійному розмірі.

Тобто, якщо працівники працювали у святкові та неробочі дні за встановленим графіком, то години, які вони відпрацювали в такі дні, оплачуються в подвійному розмірі і не вважаються надурочними.

Відповідно до вимог Кодексу законів про працю України [2], працівникам, які одержують місячний оклад, робота у святкові та неробочі дні оплачується у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святкові та неробочі дні проводилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу — якщо робота провадилася понад місячну норму. Оплата у зазначеному розмірі здійснюється за години, фактично відпрацьовані у святкові та неробочі дні.

Відповідно до трудового законодавства України, робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи. Це означає, що оплата за роботу в нічний час розраховується, виходячи із тарифної ставки (посадового окладу) працівника. Відповідно до Кодексу законів про працю України [2], нічним вважається час з 22 години вечора до 6 години ранку.

Ну і, звісно ж, навіть при підсумованому обліку робочого часу трапляються випадки роботи працівників у надурочний час. Тут слід звернути увагу на те, що обліковий період встановлюється в колективному договорі підприємства. Він охоплює робочий час і години роботи у вихідні і святкові дні, години відпочинку. Щоденна

І група: документальні порушення	ІІ група: розрахункові (сумові) порушення
1. Відсутність інформації про підсумований облік робочого часу, обліковий період, режим роботи, тривалість робочого часу та відпочинку в колективному договорі підприємства	1. Недотримання державних гарантій в оплаті праці при роботі в нічний час та святкові дні, а також у випадках понаднормово відпрацьованого часу
2. Відсутність графіків роботи (змінності) працівників	2. Невірне визначення суми доплати до мінімальної заробітної плати
3. Неправомірне застосування норм підсумованого обліку робочого часу до окремих категорій працівників	3. Невірне визначення годинної тарифної ставки
	4. Невиконання норми робочого часу в обліковому періоді
	5. Невірне визначення облікового періоду для працівників, яких прийняли на роботу чи звільнили посеред облікового періоду

Рис. 1. Типові порушення роботодавцями законодавства про працю та заробітну плату у разі застосування підсумованого обліку робочого часу

Джерело: запропоновано автором.

або щотижнева тривалість робочого часу, встановлена графіком, може коливатися протягом облікового періоду, але загальна сума робочого часу за обліковий період не може перевищувати норму робочого часу в обліковому періоді. Обліковим періодом при підсумованому обліку робочого часу, як правило, є місяць. В окремих випадках застосовуються інші облікові періоди — квартал, півріччя чи рік. Час, відпрацьований понад нормальну тривалість робочого часу, тобто в надурочний час, визначається як різниця між фактично відпрацьованим часом роботи, згідно з табелем обліку робочого часу, та нормою тривалості робочого часу за обліковий період, і оплачується відповідно до Кодексу законів про працю України [2] у подвійному розмірі годинної ставки.

Таким чином, підсумований облік робочого часу на підприємстві невідривно пов'язаний з дієвим обліком заробітної плати та ефективним процесом діловодства. Адже неправильно оформлений підсумований облік робочого часу працівників може трактуватися контролюючими органами як звичайний поденний облік робочого часу і, як наслідок, стати причиною штрафних санкцій за необгрунтоване залучення працівників до надурочних робіт, до роботи у вихідні, святкові та неробочі дні; невилати компенсації за роботу в разі перепрацювання нормативного часу; неправомірної роботи з неповним робочим часом у разі недопрацювання нормативного часу тощо.

Базуючись на вищеописаному, згрупуємо та охарактеризуємо типові порушення законодавства, які допускають роботодавці при застосуванні підсумованого обліку робочого часу. Розділимо їх на дві групи: 1) порушення, спричинені неправильним документальним оформленням підсумованого обліку робочого часу та 2) порушення законодавства у зв'язку з незабезпеченням державних гарантій в оплаті праці (рис. 1).

До першої групи типових порушень законодавства про працю слід віднести відсутність інформації про підсумований облік робочого часу, обліковий період (місяць, квартал, рік тощо), режим роботи, тривалість

робочого часу та відпочинку в колективному договорі та правилах трудового розпорядку підприємства. Відповідно до ст. 7 Закону України від 01.07.1993 р. №3356 "Про колективні договори і угоди" [14], в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, зокрема, режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку. Упущення цього моменту вважається грубим порушенням трудового законодавства та може трактуватися контролюючими органами як необгрунтоване залучення працівників до надурочних робіт, до роботи у вихідні, святкові та неробочі дні.

Ще одне доволі поширене порушення трудового законодавства, яке відносимо до першої групи, — відсутність графіків роботи (змінності працівників). Наголосимо, що при підсумованому обліку робочого часу ведення графіків роботи (змінності) працівників є таким же обов'язковим, як і ведення табелів обліку робочого часу. Більше того, ознайомлення працівників з графіками роботи повинно проводитися не пізніше, ніж за місяць (водіїв — за два тижні) до початку облікового періоду. Крім того, не слід забувати про норму робочого часу в обліковому періоді, обсяг робочого часу в графіку роботи на обліковий період не може перевищувати цієї норми.

Слід також пам'ятати, що для окремих категорій громадян тривалість робочого дня/тижня забороняється збільшувати навіть при застосуванні підсумованого обліку робочого часу. Так, для працівників віком від 16 до 18 років передбачена тривалість роботи 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) — 24 години на тиждень. А для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, передбачена робота тривалістю не більше 36 годин на тиждень, згідно із затвердженням КМУ переліком.

До другої групи порушень слід віднести недотримання підприємствами державних гарантій в оплаті праці при роботі в нічний час та святкові дні, а також за по-

наднормово відпрацьований час. Як зазначалося раніше, позмінна робота невід'ємно пов'язана з роботою у нічний час та святкові дні. Тут варто пам'ятати, що робота у такі години/дні підлягає додатковій оплаті, зокрема робота у нічний час, згідно із статтею 51 Кодексу законів про працю України [2], підлягає оплаті у підвищеному розмірі не менше ніж 20% тарифної ставки (окладу), а робота у святкові дні, згідно із статтею 108 Кодексу законів про працю України [2], — не менше ніж у подвійному розмірі тарифної ставки (окладу). Не слід також забувати про відпрацьований час понад норму. Навіть у разі застосування підсумованого обліку робочого часу трапляються випадки, коли працівник відпрацював більшу кількість часу, ніж це передбачено нормою у відповідному обліковому періоді. Такий час підлягає оплаті не менше ніж у подвійному розмірі тарифної ставки (окладу).

Наступний тип порушень, які відносимо до другої групи, прямо пов'язаний із попереднім. А саме: у випадках, коли працівнику встановлено оклад нижчий за мінімальну заробітну плату, слід пам'ятати, що, відповідно до статті 3 Закону України "Про оплату праці" [3], при обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в нічний та надурочний час. Доволі часто роботодавці нехтують цією нормою законодавства.

Ще однією поширеною сумовою помилкою є невірне визначення годинної тарифної ставки. Річ у тому, що, як уже зазначалося, при квартальному чи річному обліковому періоді обсяг годин у графіку роботи (змінності) працівника на квартал чи рік не може перевищувати норми робочого часу за відповідні місяці, що входять у цей період. Натомість, у межах якогось окремого місяця норма годин за місяць і обсяг годин у графіку роботи (змінності) працівника на цей же місяць, як правило, не є рівними. Отже, визначати годинну тарифну ставку для працівника, якому встановлено місячний посадовий оклад, необхідно, виходячи з посадового окладу та обсягу годин у графіку змінності у відповідному місяці. Натомість, чимало роботодавців помилково визначають годинну тарифну ставку, виходячи з посадового окладу та норми годин для п'ятиденного восьмигодинного робочого режиму у відповідному місяці, що є грубим порушенням, яке впливає на коректність і повноту розрахунків із заробітної плати.

Наступна типова помилка дещо пов'язана з попередньою, втім, результат і наслідки — інші. Мова йде про невиконання норми робочого часу в обліковому періоді з вини роботодавця та неоформлення такого невиконання як простій. Інколи роботодавці, складаючи графік робочого часу на місяць, квартал, рік, допускають заниження планового робочого часу у порівнянні з нормою годин умовного періоду для працівника, який прийнятий на повний робочий час. Це не забороняється. Втім, нарахування заробітної плати (окладу) у таких випадках має здійснюватися у повному обсязі, про що часто забувають роботодавці та обчислюють заробітну плату, виходячи із затвердженої державними інституціями норми робочого часу у періоді. Тобто нормою робочого часу для визначення розміру заробітної плати в

цьому випадку є затверджений на підприємстві графік виходів (змінності) працівників, а не затверджена державою норма робочого часу. Іншими словами, законне планове недопрацювання — це різниця між плановим відпрацюванням і відпрацюванням робочого часу, передбаченим за графіком роботи. Іншого нормативного обґрунтування планового недопрацювання за підсумованого обліку робочого часу, крім установлення в передбаченому ст. 56 КЗпП [5] порядку неповного робочого часу, не може бути.

Черговою поширеною помилкою із другої групи є невірне визначення облікового періоду для працівників, яких прийняли на роботу чи звільнили посеред облікового періоду. Окремі роботодавці помилково вважають, що якщо працівник не відпрацював повного облікового періоду (прийнятий або звільнений з роботи посеред облікового періоду), то понаднормово відпрацьований час слід визначати, виходячи з норми годин/днів у повному обліковому періоді. Насправді ж обліковий період для таких працівників слід визначати, виходячи з періоду фактичної роботи протягом поточного облікового періоду.

ВИСНОВКИ

З аналізу вищевикладеного вбачається, що застосування підсумованого обліку робочого часу на підприємстві дає змогу організувати ефективну модель виробничого процесу (доволі часто навіть безперервного), при цьому залишаючись у рамках законодавства про працю та заробітну плату. Втім, роботодавцям слід звернути увагу на проаналізовані у статті типові порушення законодавства про працю та заробітну плату, для того, щоб не отримати штрафні санкції за порушення прав працівників на відпочинок та заробітну плату. Тому подальші дослідження слід спрямовувати на удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків із заробітної плати в умовах підсумованого обліку робочого часу працівників.

Література:

1. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР "Про оплату праці". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
4. Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV "Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14>
5. Наказ Міністерства фінансів України від 31.01.2000 р. № 20 "Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 11 "Зобов'язання". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00>
6. Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601 "Про затвердження Національного положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>

7. Закон України від 14.10.1992 № 2695-XII "Про охорону праці". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

8. Закон України від 15.11.1996 № 505/96 "Про відпустки". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96>

9. Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100 "Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95>

10. Островерха Р.Е. Організація обліку. Навчальний посібник. 2012. 568 с.

11. Миронова Ю.Ю., Панасенко В.А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Економіка і регіон. 2016. № 1 (56). С. 121—126.

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

13. Наказ Міністерства праці і соціальної політики України від 19.04.2006 р. № 138 "Про затвердження методичних рекомендацій щодо застосування підсумкового обліку робочого часу". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0138203-06>

14. Закон України від 01.07.1993 р. № 3356 "Про колективні договори і угоди". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

References:

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (2010), "Tax Code of Ukraine", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (Accessed 29 August 2013).

2. The Verkhovna Rada of Ukraine (1971), "Labor Code of Ukraine", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (Accessed 10 Oct 2021).

3. The Verkhovna Rada of Ukraine (1995), Law of Ukraine "On Remuneration of Labor", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (Accessed 10 Oct 2021).

4. The Verkhovna Rada of Ukraine (1999), Law of Ukraine "On Accounting and Financial Reporting in Ukraine", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (Accessed 10 Oct 2021).

5. The Ministry of Finance of Ukraine (2000), Order "On approval of the National regulation (standard) of accounting 11 "Obligations", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00> (Accessed 10 Oct 2021).

6. The Ministry of Finance of Ukraine (2003), Order "On approval of the National Regulation (standard) of accounting 26 "Payments to employees", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (Accessed 10 Oct 2021).

7. The Verkhovna Rada of Ukraine (1992), Law of Ukraine "On labor protection", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (Accessed 10 Oct 2021).

8. The Verkhovna Rada of Ukraine (1996), Law of Ukraine "On Holidays", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96> (Accessed 10 Oct 2021).

9. Cabinet of Ministers of Ukraine (1995), Resolution "On approval of the procedure for calculating the average salary", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95> (Accessed 10 Oct 2021).

10. Ostroverkha, R.E. (2012), *Orghanizacija obliku [Organization of accounting]*, Centr uchbovoi literatury, Kyiv, Ukraine.

11. Myronova, Ju.Ju. and Panasenکو, V.A. (2016), "Problems of the organization of the account of calculations on payment of work at the enterprise", *Ekonomika i region*, vol. 1 (56), pp. 121—126.

12. Podmeshalsjka, Ju.V. and Panchenko, A.M. (2020), "Improving the organization of payroll", *Investyciji: praktyka ta dosvid*, vol. 1, pp. 58—63.

13. The Ministry of Labor and Social Policy of Ukraine (2006), Order "On approval of methodological recommendations for the application of final accounting of working time", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0138203-06> (Accessed 10 Oct 2021).

14. The Verkhovna Rada of Ukraine (1993), Law of Ukraine "On Collective Bargaining and Agreements", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (Accessed 10 Oct 2021).

Стаття надійшла до редакції 12.10.2021 р.

АГРОСВІТ

www.agrosvit.info

Передплатний індекс: 23847

Виходить 24 рази на рік

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)

Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292