

ОСНОВНІ АСПЕКТИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ЇХ ВПЛИВ НА ОРГАНІЗАЦІЮ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

THE MAIN ASPECTS OF LABOUR RELATIONS AND THEIR IMPACT ON THE ORGANIZATION OF PAYROLL ACCOUNTING AT THE ENTERPRISE

Малахова А.В.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри обліку і аудиту,
Донбаський державний педагогічний університет

У статті досліджено та виявлено суттєві розбіжності у визнанні мінімальної та реальної заробітної плати, оцінки та обліку оплати праці, з'ясовано економічні проблеми, які викликані цими розбіжностями. Досліджені та визначені шляхи оптимізації процедур організації обліку заробітної плати, підвищення якісного складу кадрового потенціалу для прийняття зважених управлінських рішень.

Ключові слова: *кадри, оплата праці, прожитковий мінімум, мінімальна заробітна плата, утримання, оптимізація, потенціал, кваліфікація, витрати.*

В статье исследованы и выявлены существенные различия в признании минимальной и реальной заработной платы, оценки и учета оплаты труда, выяснены экономические проблемы, вызванные этими разногласиями. Исследованы и определены пути оптимизации процедур организации учета заработной платы, повышение качественного состава кадрового потенциала для принятия взвешенных управленческих решений.

Ключевые слова: *кадры, оплата труда, прожиточный минимум, минимальная заработная плата, содержание, оптимизация, потенциал, квалификация, затраты.*

The article examines and reveals significant differences in the recognition of the minimum and real wages, the assessment and accounting of wages, clarifies the economic problems caused by these disagreements. The ways of optimization of procedures for organizing payroll accounting and increasing the qualitative composition of the personnel potential for making weighted management decisions are studied and identified.

Key words: *personnel, wages, subsistence level, minimum wage, maintenance, optimization, potential, qualification, costs.*

Постановка проблеми. Сучасні соціально-економічні процеси характеризуються принципіальною зміною ролі організації, нормування та оплати праці у сучасному виробництві. По мірі розвитку ринкової економіки все більшого значення набуває проблема взаємозв'язку організації ринку праці. Не менш важливі проблеми збільшення виробництва товарів, підвищення продуктивності праці. Без відродження інтересу та поваги до виробничої і якісної праці неможливо досягнути соціального прогресу.

Досвід країн із розвинутою ринковою економікою свідчить про те, що без нормативного регулювання тривалості робочого часу, розширення сфери нормування праці, раціональної організації обліку праці і заробітної плати неможливо досягнути високої ефективності виробництва. Серйозного розгляду вимагає система соціального захисту населення, тому що в наш

час безробіття охоплює різні групи та категорії населення, що й визначає актуальність обраної теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Різні аспекти трудових відносин та організації заробітної плати досліджували вітчизняні вчені: А.І. Акмаєв, Д.П. Богиня, Л.Л. Бунтовська, О.Ф. Вербило [1], Л.С. Герасимчук [2], В.М. Данюк, Г.А. Дмитренко, М.І. Долішній, Т.А. Заяць, Б.Т. Кліяненко, А.В. Калина, М.І. Карлін, А.М. Колот, Т.А. Костишина, Г.Т. Куліков, В.Д. Лагутін, О.К. Лишиленко [3], Н.Д. Лук'яненко, В.К. Мамутов, О.Ф. Новікова, Н.О. Павловська, П.Г. Перерва, І.Л. Петрова, О.В. Покатаєва [4], В.І. Терехов та інші. Аналогічні проблеми реформування заробітної плати в процесі ринкової трансформації економіки вирішуються у державах СНД. Вчені-економісти цих країн досліджують процеси вдосконалення механізму регулювання заробітної плати та змін

у системі розподільчих відносин. Серед учених Заходу вагомий внесок у розроблення проблем регулювання заробітної плати зробили Ж.Б. Сей, А. Маршалл, Дж.М. Кейнс, П. Самуельсон, К. Макконнелл та інші. Однак погляди цих економістів характеризуються неоднотайністю та суперечливістю.

Мета статті – дослідити особливості організації обліку та контролю праці та заробітної плати на підприємствах в умовах постійної зміни нормативно-правової бази з обґрунтуванням пропозицій щодо їх вдосконалення.

Дослідження здійснювалося на основі використання загальнонаукових та спеціальних методів пізнання за допомогою системного підходу з урахуванням міждисциплінарного характеру дослідження щодо розкриття економічної сутності механізму оплати праці.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена зазвичай у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану у встановленому обсязі роботу відповідно до трудового договору [5].

Витрати на оплату праці складаються із: фонду основної заробітної плати; фонду додат-

кової зарплати; інших заохочень та компенсаційних виплат. Тобто є певні витрати підприємств на заробітну плату, які наведено на рисунку 1.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Не входять до фонду оплати праці будь-які кошти або відрахування, які виплачувалися з фондів державного соціального страхування, або гроші на відрядження та робочі поїздки, матеріальна допомога від підприємства, яка застосовується у одиничному випадку тощо [6, с. 18–19].

Як важлива соціально-економічна категорія заробітна плата в ринковій економіці має виконувати наступні функції:

- відтворювальну – як джерела відтворення робочої сили і засобу залучення людей до праці;
- стимулюючу – встановлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості і результатів праці;
- регулюючу – як засіб розподілу і перерозподілу кадрів по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури;
- соціальну – забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однукову працю. [7, с. 318–320].

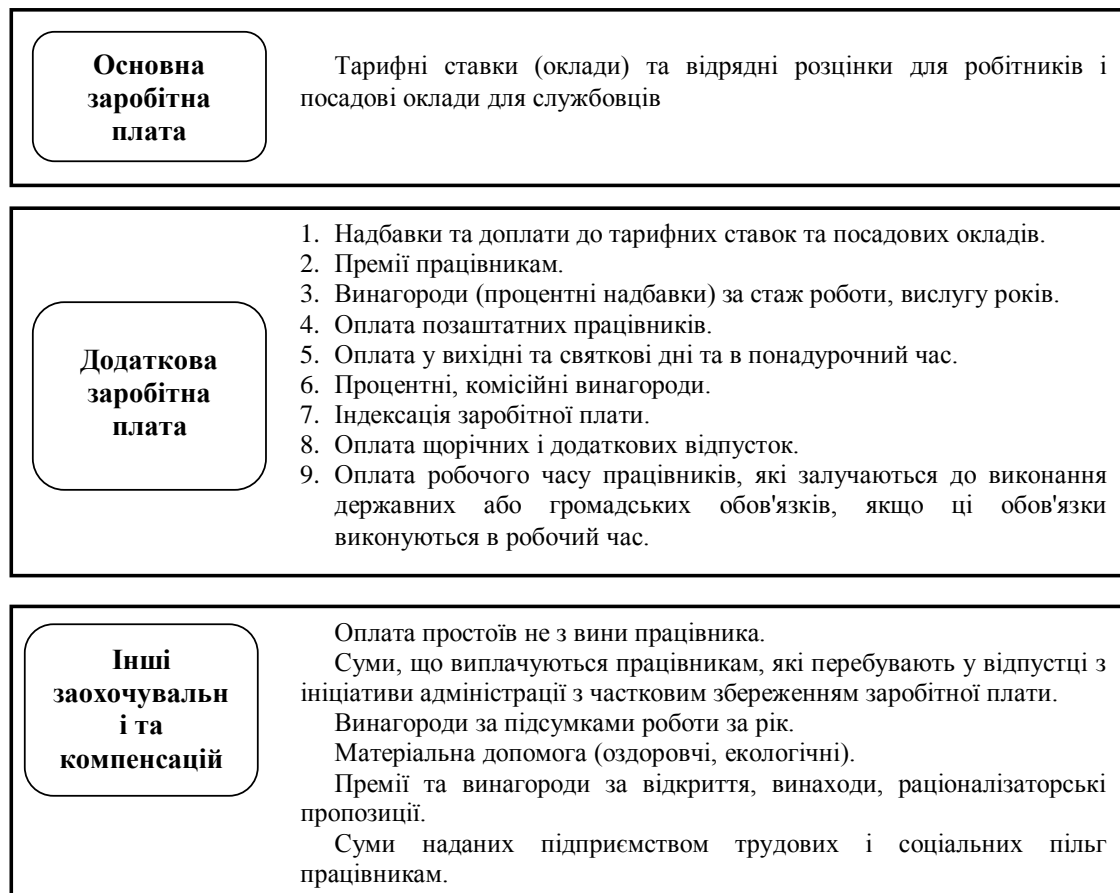


Рис. 1. Види витрат на заробітну плату (структура)

Проте в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не може виконувати цих функцій. Її рівень забезпечує не більш як 20% відтворення робочої сили, яке не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не викликає зацікавленості у переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності [8, с. 28–33]. Заробітна плата нині виконує інші функції, а саме:

- збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною зниження заробітної плати;
- забезпечення соціальних гарантій;
- збереження попереднього статусу, пов'язаного із попереднім робочим місцем;
- стримування інфляції (шляхом заборгованості із заробітної плати);
- перерозподіл зайнятих по галузях і сферах економіки;
- поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- посилення мобільності робочої сили [9, с. 71].

За своєю структурою заробітна плата неоднорідна, кожний її елемент виконує властиву їй функцію матеріального стимулювання і має певну економічну самостійність за необхідного взаємозв'язку і взаємозумовленості всіх її частин [10; с. 36].

Стаття 25 Закону про оплату праці забороняє роботодавцю обмежувати робітника вільно користуватися власною заробітною платою, крім випадків, які визначені за законом. Тобто з зарплати можуть бути утримані податки, збори та обов'язкові платежі; сплата за виконавчими листами судів; суми заборгованостей працівника згідно ст.127 КЗпП (надмірно виплачена помилкова зарплата, погашення невитраченої підзвітної суми, утримання за надану наперед відпустку при звільненні робітника, відшкодування збитків заподіяних підприємству). Стаття 128 КЗпП обмежує розмір утримань:

- 20% – максимально можливий розмір всіх відрахувань;
- 50% – в окремих випадках за законодавством (за виконавчими документами до погашення заборгованості);
- 70% – під час відбування виправних робіт та утримання аліментів на неповнолітніх дітей.

Утримання із заробітної плати можуть бути:

- 1) обов'язкові – ті, які можуть провадитись у випадках, передбачених законодавством України;
- 2) утримання за ініціативою робітника чи підприємства.

Відрахування з нарахованої заробітної плати працівників можуть здійснюватися тільки на підставі законодавства. Податок із доходів фізичних осіб (ПДФО) відраховується із заробітної плати за основним місцем роботи і за сумісництвом згідно з Податковим Кодексом України, за ставкою 18% від нарахованого доходу.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати

за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До неї не входять доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності, та встановлюється Законом України «Про державний бюджет» (таблиця 1).

Таблиця 1

Розмір мінімальної заробітної плати за роками

Дата	Розмір мінімальної заробітної плати, грн
На 2014 рік	
01.01.2014	1218
На 2015 рік	
01.01.2015	1218
01.12.2015	1378
На 2016 рік	
01.01.16	1378
01.05.16	1450
01.12.16	1600
На 2017 рік	
01.01.17-31.12.2017	3200
На 2018 рік	
01.01.17-31.12.2018	3723
На 2019 рік	
01.01.17-31.12.2019	4173

Мінімальна заробітна плата є основою для визначення державних тарифів у сфері оплати праці, пенсій, стипендій, допомоги та інших соціальних виплат.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається на основі прожиткового мінімуму, який розраховується за нормативами задоволення мінімальних потреб у товарах і послугах з урахуванням рівня цін, і повинна відповідати йому (таблиця 2, 3).

Те, що сьогодні мінімальна заробітна плата є «одиницею відліку» всієї структури заробітної плати, має негативний вплив на гнучкість останньої. Це викликає потребу перегляду значення, яке має мінімальна заробітна плата у встановленні загального рівня оплати праці в Україні. Цей перегляд має нормалізувати співвідношення розмірів середньої заробітної плати за різними професіями, а також дати змогу зменшити надмірну диференціацію доходів, яка провокує соціальну нестабільність. Під час розрахунків мінімальної заробітної плати практично не враховується прогностичний рівень зростання макропоказників української економіки. Офіційні ставки мінімальної зарплати і прожиткового мінімуму не завжди переглядаються у зв'язку з підвищенням індексу споживчих цін, а також під

Таблиця 2

Розмір прожиткового мінімуму, 2018 р.

Период дії	з 01.01 по 30.04	з 01.05 по 30.11	з 01.12 2018
для працевздатних осіб	1762	1841	1921
для непрацевздатних осіб	1373	1435	1497
в середньому на одну особу	1700	1777	1853
для дітей віком до 6 років	1492	1559	1626
для дітей віком від 6 до 18 років	1860	1944	2027

Таблиця 3

Планується розмір прожиткового мінімуму, 2019 р.

Период дії	з 01.01 по 30.04	з 01.07 по 30.11	з 01.12 2019
для працевздатних осіб	1921	2007	2102
для непрацевздатних осіб	1497	1564	1638
для дітей віком до 6 років	1626	1699	1779
для дітей віком від 6 до 18 років	2027	2118	2218

час її розрахунків не враховується рівень інфляції. Отже, мінімальна заробітна плата, всупереч законодавству, встановлюється без урахування прожиткового мінімуму для працевздатних осіб, у меншому розмірі. Як і раніше, мінімальна заробітна плата не виступає соціальним стандартом оплати праці, а залишається технічним нормативом для розрахунку зарплати у бюджетній сфері відповідно до можливостей видаткової частини бюджету. Держава, встановлюючи низькі стандарти оплати праці, не стимулює роботодавців ефективно організувати виробництво і дає можливість компенсувати власну некомпетентність у цій сфері. Сучасне співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму дає підстави вважати, що влада офіційно визнає, що працевздатні громадяни не живуть на заробітну плату. [11, с. 222–224].

Для працюючих завжди важливим питанням залишаються утримання з доходів. Розглянемо їх розмір більш детально.

1. Утримання ПДФО. Якщо заробітна плата не перевищує суми прожиткового мінімуму, встановленого станом на 1.01. поточного року, помноженої на коефіцієнт 1,4 та округленої до найближчих 10 грн – використовується податкова соціальна пільга [12].

Мінімальна зарплата станом на 01.01.2014 – 01.01.2015 рр. становила 1218 грн. Тобто гранична сума для застосування податкової соціальної пільги в 2014–2015 роках становила: $1218 \cdot 1,4 = 1710$ грн.

Мінімальна зарплата станом на 01.01.2016 р. – 1378 грн. Тобто гранична сума для застосування податкової соціальної пільги в 2016 році становить:

$$1378 \cdot 1,4 = 1930 \text{ грн.}$$

Прожитковий мінімум станом на 01.01.2017 р. – 1600 грн. Тобто гранична сума для застосування податкової соціальної пільги в 2017 році становила:

$$1600 \cdot 1,4 = 2240 \text{ грн.}$$

Прожитковий мінімум станом на 01.01.2018 р. – 1762 грн. Тобто гранична сума для застосування податкової соціальної пільги в 2018 році становить:

$$1762 \cdot 1,4 = 2470 \text{ грн.}$$

Прожитковий мінімум станом на 01.01.2019 р. – 1921 грн. Тобто гранична сума для застосування податкової соціальної пільги в 2019 році становить:

$$1762 \cdot 1,4 = 2690 \text{ грн.}$$

Існують окремі категорії осіб, до яких приймається податкова соціальна пільга під час розрахунку ПДФО, про що вказано в податковому кодексі України. Проте її застосування перестав бути актуальним, оскільки для основних верств населення її застосування є неможливим, тому що роботодавець зобов'язаний сплачувати заробітну плату не менше мінімальної, а це перевищує граничну суму для застосування податкової соціальної пільги.

Для узагальнення інформації про розрахунки з персоналом з оплати праці планом рахунків передбачений балансовий рахунок 66 «Розрахунки по оплаті праці», який має 3 субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»
- 662 «Розрахунки з депонентами»
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами»

Суми нарахованої основної і додаткової зарплати, премії і виплати, що відносяться до фонду оплати праці (ФОП) підприємства, відображаються за кредитом субрахунку 661 і дебетом відповідних рахунків витрат, передбачених для нарахування вказаних виплат.

Виплати, що не відносяться до фонду оплати праці, у т.ч. допомога по тимчасовій непрацевздатності, відображаються за кредитом 663 і дебетом субрахунку 378.

Депоновані суми заробітної плати відображаються по дебету субрахунку 661, 663 і кредиту субрахунку 662. Аналітичний облік ведеться по кожному робітнику, видам виплат та утримань.

Витрати на оплату праці є одним з основних елементів витрат операційної діяльності підприємства і пов'язані практично з усіма видами діяльності підприємства. У бухгалтерському обліку відображення витрат на оплату праці робиться відповідно до П(С)БО 16 «Витрати». У виробничу собівартість продукції (робот, послуг) суми оплати праці входять у складі прямих витрат і розподілених змінних і постійних загальновиробничих витрат (п. 11 П(С)БО 16 «Витрати»).

До прямих витрат на оплату праці включаються заробітна плата та інші витрати працівникам, зайнятим виробництвом продукції, виконанням робіт або наданням послуг, що можуть бути безпосередньо віднесені до конкретного об'єкту витрат. Враховуються такі витрати по дебету рахунку 23 «Виробництво».

До загальновиробничих витрат відноситься зарплата, витрати на оплату службових відряджень апарату керування цехами, ділянками; оплата праці загальновиробничого персоналу, оплата простоїв, браку. Облік таких витрат ведеться по дебету рахунку 91 «Загальновиробничі витрати». Загальновиробничі витрати щомісячно у порядку, встановленому П(С)БО, розподіляються і списуються з кредиту рахунку 91 у дебет рахунків 23 «Виробництво» і 90 «Собівартість реалізації».

Витрати підприємства на оплату праці, яка пов'язана з операційною діяльністю, але при цьому не входить у виробничу собівартість продукції, поділяються на такі види:

1) адміністративні витрати (рахунок 92). До них відносяться витрати на оплату службових відряджень апарату управління підприємством і витрати з його утримання;

2) витрати на збут (рахунок 93). Сюди відносять витрати на оплату праці і комісійні винагороди продавцям, торговельним агентам і працівникам, що забезпечують збут продукції;

3) інші операційні витрати (рахунок 94). До них відносять виплату матеріальної допомоги та ін.

Внески у соціальні фонди, нараховані на заробітну плату, відносяться на ті ж статті витрат, що й нараховані робітникам виплати із зарплати. Витрати на оплату праці на підприємствах відображають в основному за допомогою рахунків класу 9. Для класифікації витрат на оплату праці і відображення їх у бухгалтерському обліку складаються зведені відомості, дані яких заносяться у реєстри бухгалтерського обліку.

Для уникнення штрафних санкцій під час виплат заробітної плати та інших обкладених податком доходів потрібно своєчасно виконувати перерахування ПДФО – в бюджет, страхові платежі – у страхові фонди.

Часто науковці пропонують власні варіанти ведення аналітики обліку. Так, Т.Ф. Плахтій [8, с. 33] пропонує застосування таких аналітичних субрахунків: 6611 «Основна заробітна плата»;

6612 «Виплати під час звільнення»; 6613 «Виплати після закінчення трудової діяльності»; 6614 «Розрахунки за виплатою відпускних»; 662 «Розрахунки з депонентами»; 663 «Розрахунки за іншими виплатами»; 664 «Розрахунки за виплатами заробітної плати в натуральній формі».

Н.М. Старченко [9, с. 75] – 6611 «Поточні виплати»; 6612 «Виплати при звільненні»; 6613 «Інші виплати працівникам»; 662 «Розрахунки з працівниками за товари продані в кредит»; 663 «Розрахунки з працівниками за безготівковими перерахуваннями на рахунки з вкладів у банках»; 664 «Розрахунки з працівниками за безготівковими перерахуваннями внесків за договорами добровільного страхування»; 665 «Розрахунки з членами профспілки за безготівковими перерахуваннями сум членських профспілкових внесків»; 666 «Розрахунки з працівниками за позиками банків»; 667 «Розрахунки за виконавчими документами та інші утримання».

Питання аналітичного обліку щодо розрахунків за виплатами працівникам є актуальними й під час здійснення контролінгу інноваційної діяльності підприємств [10, с. 36]. Отже, одночасне застосування для групування інформації кількох аналітичних ознак розширяє її аналітичні можливості і дає змогу використовувати у різних процесах (для нарахування заробітної плати, її узагальнення у розрізі структурних підрозділів, працівників, складання звітності з праці тощо). Багатоступенева ієрархічна структура робочого плану рахунків забезпечує узагальнення інформації на різних рівнях управління для проведення поглибленого, послідовного аналізу структури, динаміки фонду оплати праці та встановлення впливу факторів на його зміни.

Зараз на території нашої країни користується попитом практика оплати праці «у конвертах», що спричиняє недоврахування коштів на рахунках державного бюджету. Альтернативним та вдалим шляхом зміни такої тенденції може виявитися застосування іноземного досвіду, завдяки якому підвищується рівень податкового тиску на високооплачувані прошарки населення та застосування диференційованої шкали оподаткування для населення, у якого низький рівень заробітної платні.

Проте нині для вдалої боротьби з «тіньовою» політикою оплати праці урядом України була внесена пропозиція удосконалення процесу контрольних перевірок з організації праці. Під час вибору об'єкта перевірки контролюючі органи будуть враховувати вид й обсяг діяльності підприємства, його валовий дохід, кількість площ сільгоспугідь, кількість ліцензій, касових апаратів тощо. Також під підозру потрапляють ті підприємства чи підприємці, у яких всі робітники постійно оформлені на мінімальну заробітну плату, з ними укладені цивільно-правові договори або коли підприємства працюють в умовах неповної зайнятості.

На підставі акта перевірки Держпраці чи фіскальної служби, в процесі якої виявлено порушення, на роботодавців накладаються величезні штрафи.

Так, за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, встановлений на підприємстві, виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування і сплати єдиного соціального внеску та податків – 111 690 грн. за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

Порушення термінів виплати заробітної плати працівникам більш ніж за один місяць або виплата їх не в повному обсязі – 11 169 грн.

Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці (наприклад, несплата за роботу в нічний час, роботу у вихідний або святковий день, понаднормову роботу та ін.) – 37 230 грн. за кожного працівника.

Недопускання до проведення перевірки або створення перешкод у її проведенні – 11 169 грн.

Недопускання до проведення перевірки з питань виявлення таких порушень, як: фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту); оформлення працівника на неповний робочий час в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, встановлений на підприємстві; виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – 372 300 грн.

Не сплачений добровільно штраф стягується в примусовому порядку органами виконавчої служби.

Висновки та пропозиції. Безумовно, держава повинна боротися з порушенням трудових прав людини і стежити за дотриманням роботодавцями норм трудового законодавства. Але при цьому для бізнесу повинні створюватися відповідні умови, які стимулювали б його до належного оформлення трудових відносин із працівниками, а не тільки залякування величезними штрафами. Для представників малого та середнього бізнесу стягнення цих сум може призвести до припинення їхньої комерційної діяльності взагалі. Тому насамперед необхідно провести внутрішній аудит правильності та повноти оформлення трудових відносин на підприємствах.

Відомо, що в умовах економічних змін та динамічного формування вільних ринкових відносин постійно є попит на послуги та спеціальності, котрі впливають на ефективне ведення бізнесу. Багато років існувала тенденція невдалої оцінки професійних кадрів, в результаті чого велика кількість кваліфікованого персоналу змушена була залишати свої підприємства, робочі

місця та шукати кращої оцінки своїх здібностей за кордоном.

Нині є великий попит на високого класу професіональний персонал. Тому керівники прагнуть підбирати кадри, які вміють нестандартно міркувати, спеціалістів із доброю професійною підготовкою. Формами підготовки кваліфікованих спеціалістів є :

- вищі навчальні заклади;
- навчальні заклади з підготовки молодших спеціалістів;
- індивідуальне та бригадне навчання безпосередньо в колективі;
- курси оволодіння другою та сумісними спеціальностями.

Підготовка кадрів здійснюється на основі укладеного договору між підприємством та навчальним закладом.

Платник податків має право віднести на витрати в податковому обліку затрати, пов'язані із професійною підготовкою, за виконання низки умов:

1) Для включення витрат на освіту в склад валових витрат фізична особа, навчання якої сплачує підприємство, не повинна бути зв'язаною особою щодо підприємства.

2) Фізична особа повинна бути в трудових правовідносинах із підприємством.

3) Навчання повинно здійснюватися у вітчизняних навчальних закладах як державної, так недержавної (комерційної) форми власності.

4) Між навчальним закладом та підприємством повинен бути договір.

5) Здійснювана професійна підготовка або перепідготовка повинна збігатися із профілем господарської діяльності фірми.

Обов'язки з доказу витрат на підготовку кадрів покладені на керівника та бухгалтера, що передбачає грамотне складання документів та освітлення цього питання в обліковій політиці. Тому окремо потрібно розглянути витрати на інформаційне забезпечення та дослідити основні джерела отримання інформації для підвищення кадрового потенціалу. Організація має бути зацікавлена в рості своїх кадрів, у кваліфікованих спеціалістах, працівниках, здатних забезпечити реалізацію завдань її розвитку, адже якщо головний бухгалтер кваліфікований в своїй сфері спеціаліст, то й облік буде в належному стані, і з податками все буде добре.

Однак під час вирішення кадрових питань не слід зупинятися тільки на підвищенні кваліфікації, необхідно зацікавити людей у підвищенні продуктивності праці, стимулювати їх не тільки матеріально, але й застосовувати ефективні форми психологічної мотивації, створити необхідні організаційні, економічні і психологічні умови для об'єднання інтересів працівників з інтересами підприємства.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Вербило О.Ф., Мельникова Л.В. Удосконалення обліку праці та її оплати. Бухгалтерія в сільському господарстві. 2015. № 17. С. 25–29.
2. Герасимчук Л.С., Кантаєва О.В. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці. Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ. Серія: Економічні науки. 2016. № 12. С. 186–194.
3. Лишиленко О.К. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам. Бухгалтерський облік та аудит. 2016.
4. Покатаєва О.В., Кошулинська Г.О. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. Держава та регіони: наук.-виробн. журнал. Серія: Економіка та підприємництво. 2015. № 3. С. 139–141.
5. Про оплату праці: Закон України від 23.01.1997р. № 20/97-ВР [Електронний ресурс] – URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 08.11.2018).
6. Вороная Н., Белова Н., Чернышова Н. Оплата труда: правовое регулирование, налоги и учет. – Харьков: ИД «Фактор», 2016. 128 с.
7. Овсюк Н.В. Бухгалтерський облік, аналіз і контроль виплат працівникам: проблеми обліково-аналітичного забезпечення: монографія. МОН України. Житомир : ЖДТУ, 2015. – 595 с.
8. Плахтій Т.Ф. Удосконалення моделі аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам. Науковий вісник ТДАУ. 2015. № 4. С. 28–33.
9. Старченко Н.М. Удосконалення методики обліку виплат працівникам. Економічні науки. Серія «Облік і фінанси». Випуск 9(33). Ч. 3. 2012. С. 71–76.
10. Філіппова С.В., Юдін С.В., Мелих О.В., Селіванова Н.М. Інноваційний контролінг в діяльності промислових підприємств : навчальний посібник. Одеса : ФОП Бондаренко М.О. 2016. 134 с.
11. Федевич О. Вплив мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму на оплату праці в Україні: матеріали 66-та студентської науково-технічної конференції. Секція «Економіка і менеджмент»: збірка тез доповідей. Національний університет «Львівська політехніка». Львів, 2009. 564 с. С. 222–224.
12. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. N 2755-VI// URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення 08.11.2018)