

Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

УДК 331

Скриньковський Руслан Миколайович

кандидат економічних наук, професор

Львівський університет бізнесу та права

Skrynkovskyu Ruslan

PhD in Economics, Professor

Lviv University of Business and Law

ORCID: 0000-0002-2180-8055

Батьковець Наталія Олегівна

кандидат економічних наук, доцент

Національний університет «Львівська політехніка»

Batkovets Nataliia

PhD in Economics, Associate Professor

Lviv Polytechnic National University

ORCID: 0000-0003-3003-5039

Павленчик Наталія Федорівна

доктор економічних наук, професор

Львівський державний університет фізичної культури імені Івана Боберського

Pavlenchyk Nataliia

D. Sc. (Economics), Professor

Lviv State University of Physical Culture named after Ivan Boberskyj

ORCID: 0000-0001-6164-5644

Куриліна Оксана Василівна

кандидат економічних наук, доцент

Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

Kurilina Oksana

PhD in Economics, Associate Professor

National Defence University of Ukraine named after Ivan Cherniakhovskyi

ORCID: 0000-0002-8813-4243

Павленчик Анатолій Олександрович

кандидат економічних наук, доцент

Львівський державний університет фізичної культури імені Івана Боберського

Pavlenchyk Anatolii

PhD in Economics, Associate Professor

Lviv State University of Physical Culture named after Ivan Boberskyj

ORCID: 0000-0002-2205-1883

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПИТАНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

В УКРАЇНІ

ACTUALIZATION OF ISSUES OF WAGES AT ENTERPRISES IN

UKRAINE

Анотація. У статті розкрито особливості актуалізації питань оплати праці на підприємствах в Україні. Зазначено, що: заробітна плата – це винагорода, що є обчислена зазвичай у грошовому еквіваленті, та яку у відповідності до трудового договору роботодавець повинен виплатити працівникові за роботу, яку він виконав; заробітна плата складається із основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат. З'ясовано, що ключовими функціями, які виконує заробітна плата є відтворювальна функція, стимулююча функція, соціальна функція та обліково-виробнича функція. Доведено, що фонд заробітної плати доцільно розглядати у багатьох аспектах, наприклад, як складову частину витрат підприємств, як інструмент управління персоналом підприємств, як мотиваційний

інструмент, який застосовується для орієнтації плану діяльності підприємств, як інструмент формування пропозиції та попиту на ринку праці. Визначено, що специфіка організації оплати праці на підприємстві націлена на суворе дотримання термінів виплати заробітної плати, які передбачені положеннями Колективного договору, відповідно до чинного законодавства України. Зазначено, що перспективами подальших досліджень у цьому напрямі є дослідження особливостей і удосконалення механізму правового регулювання оплати праці в Україні.

Ключові слова: *економіка праці, заробітна плата, підприємство, фонд оплати праці, працівники.*

Summary. *The article reveals the features of actualization of issues of wages at enterprises in Ukraine. It is stated that: the salary is a remuneration, which is usually calculated in cash equivalent, and which, according to the employment contract, the employer must pay the employee for the work he performed; salary consists of basic salary, additional salary, other incentive and compensation payments. It was found that the key functions that wages perform are the reproductive function, the stimulating function, the social function and the accounting and production function. It has been proved that it is advisable to consider the payroll fund in many aspects, for example, as an integral part of the expenses of enterprises, as a tool for managing the personnel of enterprises, as a motivational tool used to guide the plan of activities of enterprises, as a tool for generating supply and demand in the labor market. It is determined that the specifics of the organization of remuneration at the enterprise is aimed at strict observance of the terms of payment of wages, provided for by the provisions of the Collective Agreement, in accordance with the current legislation of Ukraine. It is noted that the prospects for further research in this direction are to study of the features and improvement of the mechanism of legal regulation of wages in Ukraine.*

Key words: *labor economics, wages, enterprise, wage fund, employees.*

Постановка проблеми. В ринкових умовах оплата праці є одним із ключових інструментів матеріального заохочення персоналу до праці. Оплата праці також є одним із мотиваційних механізмів стимулювання персоналу до трудової активності. Раціональна організація системи оплати праці становить значний вплив на економічну ефективність підприємства, як з боку трудової організації, так і зі сторони підвищення рівня якості трудового життя населення, яке зайняте у праці. Особливості стимулювання персоналу до праці відображаються через систему оплати такої праці, а також виступають індикатором визначення рівня соціально-психологічного клімату у колективі.

З огляду на те, зрозумілим є той факт, що необхідно удосконалювати механізм планування і використання фонду оплати праці. Це потрібно робити з позиції суб'єктів соціально-трудоких відносин, тобто зі сторони держави, роботодавців, найманих працівників. Водночас, опираючись на зазначене, доцільно зауважити, що сьогодні окремі питання організації й регулювання оплати праці на підприємствах є актуальними і важливими в сучасних умовах розвитку і змін економіки України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми і особливості оплати праці на підприємствах є предметом досліджень багатьох вчених-економістів і юристів. За результатами дослідження теорії і аналізу сучасної практики з'ясовано, що ґрунтовні дослідження у цьому напрямку здійснили такі науковці і практики: О. Артеменко [1], К. Бойченко [2], С. Брік [3], Л. Васюренко [4], С. Глухова [5], Д. Дегтяр [3], А. Зотова [5], І. Ладунка [6], В. Лисак [7], А. Мельник [8], К. Положенцева [9], Г. Римар [10], А. Семенов [11], Г. Семенов [11], П. Фісуненко [2], О. Ярошевська [11], Л. Яценко [12] та інші.

Враховуючи наявні результати вищезазначених досліджень, тут

доцільно також зазначити, що сьогодні не до кінця розкритими є практичні аспекти актуалізації питань оплати праці на підприємствах в Україні на сучасному етапі розвитку.

Мета статті. Метою статті є розкрити особливості актуалізації питань оплати праці на підприємствах в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. У ринковій економіці умови до рівня та специфіки організації праці є доволі жорсткими. З однієї сторони, дії підприємства у системі організації праці і заробітної плати є незалежними. Також підприємство в змозі визначати розмір фонду заробітної плати, встановлювати тарифні ставки та посадові оклади, преміювати працівників. Інший бік цього процесу говорить про те, що підприємства мають весь час перебувати у пошуку резервів зменшення рівня витрат на заробітну плату та забезпечення за таких умов високого рівня якості продукції, і тим самим забезпечення собі конкурентоспроможності на ринку. Такі дії підприємства чітко контролюються державними органами, компетенцією яких є встановлення мінімальних розмірів оплати праці та тарифних ставок.

Суть поняття «оплата праці» чи «заробітна плата» чітко встановлено у чинному Законі України «Про оплату праці» [13]. Так, відповідно до статті 1 цього закону [13]: заробітна плата – це винагорода, що є обчислена зазвичай у грошовому еквіваленті, та яку у відповідності до трудового договору роботодавець повинен виплати працівникові за роботу, яку він виконав. Розмір заробітної плати працівника прямо залежить від умов і складності виконуваної ним роботи, а також професійно-ділових якостей такого працівника і результатів його праці, що у кінцевому результаті впливають на господарську діяльність підприємства та перспективи його функціонування.

Статтею 2 Закону України «Про оплату праці» зазначено, що заробітна плата складається із основної заробітної плати, додаткової

заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат [13].

Так, під основною заробітною платою доцільно розуміти винагороду, яку працівник отримує за виконану ним роботу у відповідності до установлених норм праці, тобто норм часу, специфіки виробітку, специфіки обслуговування та посадових обов'язків. Для установлення основної заробітної плати за базу беруться тарифні ставки (оклади) та відрядні розцінки, які потрібні для робітників і посадових окладів службовців. Додаткова заробітна плата – це теж винагорода, яку працівники отримують за працю, яка є понад установлені норми, а також за трудові успіхи і винахідливість, за специфічні умови праці. Додаткова заробітна плата може бути у вигляді доплат, надбавок, гарантійних та компенсаційних виплат, які передбачені чинним законодавством, а також у вигляді премій, які виплачуються за виконання виробничих завдань та функцій. Іншими заохочувальними і компенсаційними виплатами є виплати у вигляді винагороди працівникам за підсумками роботи за рік, надання премій за спеціальними положеннями та системами, виплата у межах грантів, компенсаційні і інші грошові та матеріальні виплати, якщо ці виплати не заборонені актами чинного законодавства України чи здійснюються у понад установлені такими актами норми.

Сутність поняття «оплати праці» також доцільно розглядати з точки зору [14]:

1) для суб'єкта, який здійснює господарську діяльність (з однієї сторони для нього це стаття витрат, на суму яких скорочується прибуток, а з іншої – це інструмент мотиваційної політики, яка підвищує зацікавленість працівників до праці та тим самим впливає на підвищення рівня їх продуктивності праці;

2) для працівника – це основний засіб доходу, оскільки за рахунок нього підвищується його рівень життя;

3) складової ринку праці, оплата праці виступає ціною робочої сили

та формує попит і пропозицію на цьому ринку;

4) взаємовідносин між роботодавцем та найманим працівником оплата праці являє собою грошове вираження вартості роботи працівників та частково результативності такої їх праці.

Узагальнюючи інформацію, наведеної у науковій праці [5], доцільно зазначити, що оплата праця являє собою ціну, яку одержує працівник у вигляді винагороди у грошовому еквіваленті за виконану роботу, надані послуги, яка певним чином стимулює його до досягнення високих результатів.

Сутність поняття «заробітної плати» з позиції комплексного підходу представлена у функціях цього поняття. Так, проаналізувавши джерела [1; 2; 7], необхідно зауважити, що ключовими функціями, які виконує заробітна плата, є:

1) відтворювальна функція, в основі якої лежить забезпечення здатності відтворення робочої сили (відтворювальна функцію дозволяє компенсувати витрати праці, що виникли у контексті здійснення трудової діяльності працівником; заробітна плата може і не виконувати відтворювальної функції; це відбувається у випадку, коли заробітна плата не у повному обсязі забезпечує просте відтворення робочої сили; рівень реалізації відтворювальної функції оцінюється по відношенню до одержаної працівником заробітної плати у відповідності до прожиткового мінімуму);

2) стимулююча функція націлена на підвищення рівня заінтересованості працівників у розвитку діяльності підприємства (ця функція націлена на інтереси працівників і на досягнення ними необхідних результатів праці внаслідок забезпечення взаємодії між обсягом винагороди і трудовим вкладом працівників, тобто ця функція полягає у забезпеченні взаємозв'язку між розмірами оплати праці та результатами трудової діяльності і активності працівників);

3) соціальна функція відображається у дотриманні принципу соціальної справедливості;

4) обліково-виробнича функція відображає рівень живої праці, яка закладається у процес утворення ціни на продукцію, а також у частку такої ціни у загальних виробничих витратах.

Розкриваючи питання актуалізації оплати праці на підприємстві, доцільно розглянути особливості фонду заробітної плати на підприємстві. Так, згідно результатів досліджень [8] фонд заробітної плати – це ключова складова витрат підприємства. Раціональне формування фонду заробітної плати потребує проведення ґрунтовного аналізу цього процесу. Фонд заробітної плати доцільно розглядати у багатьох аспектах, наприклад, як складову частину витрат підприємств, як інструмент управління персоналом підприємств, як мотиваційний інструмент, який застосовується для орієнтації плану діяльності підприємств, як інструмент формування пропозиції та попиту на ринку праці.

У контексті формування фонду заробітної плати доцільно особливу увагу звернути на інтереси трьох зацікавлених осіб – держави, працедавців (суб'єктів господарювання, зокрема підприємств) та працівників. Рівень ефективності формування фонду заробітної плати найперше залежить від рівня задоволення інтересів держави, працедавців та працівників, тому забезпечення балансу формування фонду заробітної плати дасть можливість задовольнити інтереси як держави, так і працедавців і працівників зокрема [8].

Вивчення практики формування фонду заробітної плати на мікрорівні, тобто на рівні підприємства, показало, що особливостями цього процесу є те, що [8]:

– фонд заробітної плати обчислюється за базовим нормативом у відсотковому співвідношенні до обсягу виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг);

– нормативно-приростний метод є важливим методом формування фонду оплати праці, суть якого розкривається у тому, що він характеризує те, який відсоток становить підвищення заробітної плати від збільшення обсягу виробництва.

Фонд заробітної плати – це інструмент госпрозрахункового комерційного доходу, у структурі якого є прибуток підприємства. Для коригування фонду заробітної плати на зміну рівня продуктивності праці, індикатора трудомісткості продукції, а також структури зайнятих працівників у виробничому процесі використовуються також і інші методи. Граничні рамки фонду заробітної плати розраховуються очікуваною ринковою кон'юнктурою щодо виробленої продукції, а також попиту та пропозиції робочої сили, які впливають на зміну рівня продуктивності праці [8].

Практика засвідчує, що в Україні заробітна плата повністю не виконує своїх традиційних і природних функцій. Так, рівень заробітної плати працівників є такий, за якого не відбувається вплив на споживчий попит і виникає неможливість його регулювання. Доцільно зауважити, що в Україні спостерігається подальше порушення балансу між доходами населення, що своєю чергою негативно відображається на їх мотивації до праці.

Окрім зазначених вище методів, для планування фонду оплати праці на підприємстві застосовують також [4]: а) нормативний метод; б) метод, який базується на підході до формування витрат із заробітної плати; в) метод прямих розрахунків, в основу якого закладена фактична чисельність працівників і чинні для цих працівників тарифні ставки; г) метод визначення планової чисельності працівників і їх середньої заробітної плати.

Що стосується організації оплати праці на підприємстві, то структуру цього процесу складають такі елементи, як [10]:

- 1) форми і системи оплати праці, тобто відрядна, почасова, комісійна та комбінована форми оплати праці, а також їх системи;
- 2) системи нормування праці, в основу яких закладено нормативи та норми праці;
- 3) тарифна і безтарифна системи організації оплати праці;
- 4) системи компенсаційних виплат, до складу яких входять компенсації та доплати;
- 5) системи стимулюючих виплат, до складу яких входять премії і надбавки.

У ході розкриття тематики дослідження доцільно виокремити вимоги, які ставляться до процесу організації праці на підприємстві [11; 12]:

- 1) особливості організаційного забезпечення системи оплати праці на підприємстві, зокрема це: врахування специфіки відпрацьованого часу; особливості тарифного нормування праці; особливості організаційно-технічного нормування праці; особливості оцінювання особистих результатів праці; особливості оцінювання кінцевих результатів праці; особливості визначення норм праці; особливості врахування позиції представницького органу працівників;
- 2) критерії оцінювання системи оплати праці, зокрема це: рівень ефективності; рівень справедливості; рівень зрозумілості працівнику.

З огляду на зазначене, доцільно зауважити, що система організації оплати праці на підприємстві націлена на забезпечення вирішення таких проблем: а) допомогти роботодавцю сприяти забезпеченню прибутковості та конкурентоспроможності внаслідок ефективного використання трудових ресурсів і здійснення оптимального розподілу витрат на персонал; б) надавати працівникам гарантії на своєчасну виплату у повному обсязі заробітної плати, оскільки це дозволить забезпечити гідний рівень життя працівників та відповідатиме результатам роботи, яку вони

виконали [6].

Процес удосконалення організації оплати праці на підприємствах повинен бути побудований на засадах оптимізації тарифного регулювання заробітної плати. Так, в основі такого регулювання повинно лежати [12]:

1) удосконалення тарифної системи за рахунок визначення співвідношення тарифних ставок у відповідності до рівня кваліфікації працівників;

2) впровадження гнучких систем та форм оплати праці;

3) впровадження внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці, оскільки вони виступають факторами підвищення стимулюючої і мотивуючої ролі тарифних систем;

4) вдосконалення мотиваційного механізму щодо регулювання міжпосадових окладів і міжкваліфікаційних рівнів оплати праці;

5) здійснення колективного регулювання заробітної плати тощо.

Специфіка організації оплати праці на підприємстві націлена на суворе додержання термінів виплати заробітної плати, які передбачені положеннями Колективного договору, відповідно до чинного законодавства України. Так, документи по відпрацьованому робочому часі і щодо виробітку укладаються по виробничих підрозділах, зокрема поза бухгалтерією. Для забезпечення своєчасного надходження даних до бухгалтерії доцільно розробляти графіки документообігу і впроваджувати різні організаційні заходи. У такій ситуації дотримуватимуться терміни.

Варто зазначити, що в Україні функціонуванню сфери оплати праці перешкоджає ряд проблем. Так, перешкодою позитивного впливу системи оплати праці на соціально-економічний розвиток України, а також можливості економічного зростання і підвищення рівня і якості життя населення є проблема заборгованості по виплаті заробітної плати. Затримки виплати винагороди найманим працівникам за працю є порушенням трудових прав цих працівників. Така проблема становить

загрозу життєздатному стану працівників, оскільки залишає їх без засобів для життя. Тут доцільно також відзначити і проблему низького рівня оплати праці, яка породжує бідність серед працюючого населення. Невиплата заробітної плати чинить значний вплив на фінансове становище, а також спричиняє зниженню життєвого рівня працівника. Зниження реальних доходів працівників провокує досить високу диференціацію між доходами. Також доцільно зауважити, що заборгованість суттєво підриває рівень трудової мотивації працівників, і тим самим спричиняє соціальне невдоволення працівників, і як результат спотворює засади соціально-трудових відносин [2; 12].

Також серед ключових проблем сучасності, що виникають у системі оплати праці в Україні, є [4]:

1) суттєво високий рівень вартості життя у порівнянні із низьким рівнем оплати праці, що особливо актуально сьогодні, коли зростає вартість засобів для життя, а скорочується оплата праці;

2) переважно сировинний характер економіки, оскільки сировина, яка виробляється в Україні, експортується за кордон, тому додана вартість продукції є низькою, що в результаті впливає на зниження рівня оплати праці;

3) немає сталої динаміки купівельної спроможності номінальної оплати праці;

4) існування високої диференціації заробітної плати у різних сферах економічної діяльності;

5) існування значного розриву між розмірами оплати праці працівників і керівництва.

Висновки і перспективи подальших досліджень. За результатами виконаного дослідження можна стверджувати, що [1–14], що:

– заробітна плата – це винагорода, що є обчислена зазвичай у грошовому еквіваленті, та яку у відповідності до трудового договору

роботодавець повинен виплатити працівникові за роботу, яку він виконав;

– заробітна плата складається із основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат;

– ключовими функціями, які виконує заробітна плата є відтворювальна функція, стимулююча функція, соціальна функція та обліково-виробнича функція;

– фонд заробітної плати доцільно розглядати у багатьох аспектах, наприклад, як складову частину витрат підприємств, як інструмент управління персоналом підприємств, як мотиваційний інструмент, який застосовується для орієнтації плану діяльності підприємств, як інструмент формування пропозиції та попиту на ринку праці;

– специфіка організації оплати праці на підприємстві націлена на суворе додержання термінів виплати заробітної плати, які передбачені положеннями Колективного договору, відповідно до чинного законодавства України.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі є дослідження особливостей і удосконалення механізму правового регулювання оплати праці в Україні.

Література

1. Артеменко О. О. Методичні проблеми оцінки реалізації ключових функцій оплати праці // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. 2015. Вип. 162. С. 81–87. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtusg_2015_162_12 (дата звертання: 01.02.2022 р.).
2. Фісуненко П. А., Бойченко К. В. Шляхи вдосконалення оплати праці на підприємстві // Молодий вчений. 2017. № 11(51). С. 1342–1346.

- URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_11_321 (дата звертання: 01.02.2022 р.).
3. Брік С. В., Дегтяр Д. В. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Серія: Технічний прогрес та ефективність виробництва. 2015. № 60(1169). С. 94–97. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vsrpitp_2015_60_23 (дата звертання: 01.02.2022 р.).
 4. Васюренко Л. В. Базові засади управління фондом оплати праці // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2018. Вип. 20, Ч. 1. С. 80–83. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/20_1_2018ua/19.pdf (дата звертання: 01.02.2022 р.).
 5. Глухова С. В., Зотова А. А. Підходи до сутності заробітної плати // Молодий вчений. 2016. № 12.1(40). С. 698–701. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2016_12.1_166 (дата звертання: 01.02.2022 р.).
 6. Ладунка І. С., Зажерило А. І. Напрямки вдосконалення організації оплати праці на підприємствах // Економіка та суспільство. 2018. Вип. № 16. С. 394–397. URL: http://economyandsociety.in.ua/journals/16_ukr/60.pdf (дата звертання: 01.02.2022 р.).
 7. Лисак В. Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством // Економіка та суспільство. 2016. Вип. № 4. С. 264–269. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/4_ukr/43.pdf (дата звертання: 01.02.2022 р.).
 8. Мельник А. О., Соловійова Т. М. Формування фонду заробітної плати

- на підприємстві // Економічний форум. 2020. № 4. С. 114–124. doi: <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2020-4-15>
9. Положенцева К. Л. Сучасні проблеми оплати праці в Україні // Проблеми системного підходу в економіці. 2020. Вип. № 2(76). С. 42–46. doi: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2020-2-7>
10. Римар Г. А. Оплата праці на вітчизняних підприємствах та особливості її організації // Стан і перспективи розвитку обліково-інформаційної системи в Україні: Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Тернопіль, 22.05.2020 р.). Тернопіль: ТНЕУ, 2020. Т. 1. С. 213–214. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/41639> (дата звертання: 01.02.2022 р.).
11. Семенов Г. А., Семенов А. Г., Ярошевська О. В. Особливості організації оплати праці на підприємствах в сучасних умовах // Вісник економічної науки України. 2014. № 3(27). С. 100–104. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/87487> (дата звертання: 01.02.2022 р.).
12. Яценко Л. Д. Шляхи розв'язання проблем щодо погашення заборгованості з виплати заробітної плати в Україні // Аналітична записка [Національний інститут стратегічних досліджень]. Серія «Соціальна політика». 2020. № 17. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-03/yacenko.pdf> (дата звертання: 01.02.2022 р.).
13. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (із змінами і доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> (дата звертання: 01.02.2022 р.).
14. Економічна енциклопедія: у 3 т. / редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. Київ: Видавничий центр «Академія», 2000. Т. 1. 864 с.

References

1. Artemenko O. O. *Metodychni problemy otsinky realizatsii kliuchovykh funktsii opłaty pratsi* // Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu silskoho hospodarstva imeni Petra Vasylenka. 2015. Vyp. 162. S. 81–87. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtusg_2015_162_12 (data zvertannia: 01.02.2022 r.).
2. Fisunenکو P. A., Boichenko K. V. *Shliakhy vdoskonalennia opłaty pratsi na pidprijemstvi* // Molodyi vchenyi. 2017. № 11(51). S. 1342–1346. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_11_321 (data zvertannia: 01.02.2022 r.).
3. Brik S. V., Dehtiar D. B. *Shliakhy vdoskonalennia orhanizatsii obliku opłaty pratsi na pidprijemstvi* // Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu «KhPI». Seria: Tekhnichniy prohres ta efektyvnist vyrobnytstva. 2015. № 60(1169). S. 94–97. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vcpitp_2015_60_23 (data zvertannia: 01.02.2022 r.).
4. Vasiurenko L. V. *Bazovi zasady upravlinnia fondom opłaty pratsi* // Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seria: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo. 2018. Vyp. 20, Ch. 1. S. 80–83. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/20_1_2018ua/19.pdf (data zvertannia: 01.02.2022 r.).
5. Hlukhova S. V., Zotova A. A. *Pidkhody do sutnosti zarobitnoi platy* // Molodyi vchenyi. 2016. № 12.1(40). S. 698–701. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2016_12.1_166 (data zvertannia: 01.02.2022 r.).
6. Ladunka I. S., Zazherylo A. I. *Napriamky vdoskonalennia orhanizatsii opłaty pratsi na pidprijemstvakh* // Ekonomika ta suspilstvo. 2018. Vyp. № 16. S. 394–397. URL:

- http://economyandsociety.in.ua/journals/16_ukr/60.pdf (data zvertannia: 01.02.2022 r.).
7. Lysak V. Yu. Sutnist zarobitnoi platy ta yii znachennia v protsesi ekonomichnoho upravlinnia pidpriemstvom // *Ekonomika ta suspilstvo*. 2016. Vyp. № 4. S. 264–269. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/4_ukr/43.pdf (data zvertannia: 01.02.2022 r.).
 8. Melnyk A. O., Soloviova T. M. Formuvannia fondu zarobitnoi platy na pidpriemstvi // *Ekonomichni forum*. 2020. № 4. S. 114–124. doi: <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2020-4-15>
 9. Polozhentseva K. L. Suchasni problemy oplaty pratsi v Ukraini // *Problemy systemnoho pidkhodu v ekonomitsi*. 2020. Vyp. № 2(76). S. 42–46. doi: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2020-2-7>
 10. Rymar H. A. Oplata pratsi na vitchyznianskykh pidpriemstvakh ta osoblyvosti yii orhanizatsii // *Stan i perspektyvy rozvytku oblikovo-informatsiinoi systemy v Ukraini: Materialy VI Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Ternopil, 22.05.2020 r.)*. Ternopil: TNEU, 2020. T. 1. S. 213–214. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/41639> (data zvertannia: 01.02.2022 r.).
 11. Semenov H. A., Semenov A. H., Yaroshevska O. V. Osoblyvosti orhanizatsii oplaty pratsi na pidpriemstvakh v suchasnykh umovakh // *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*. 2014. № 3(27). S. 100–104. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/handle/123456789/87487> (data zvertannia: 01.02.2022 r.).
 12. Yatsenko L. D. Shliakhy rozviazannia problem shchodo pohashennia zaborhovanosti z vyplaty zarobitnoi platy v Ukraini // *Analychna zapyska [Natsionalnyi instytut stratehichnykh doslidzhen]. Seriiia «Sotsialna polityka»*. 2020. № 17. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020->

03/yacenko.pdf (data zvertannia: 01.02.2022 r.).

13. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 r. № 108/95-BP (iz zminamy i dopovnenniamy). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-BP#Text> (data zvertannia: 01.02.2022 r.).
14. Ekonomichna entsyklopediia: u 3 t. / redkol.: S. V. Mochernyi (vidp. red.) ta in. Kyiv: Vydavnychi tsestr «Akademiia», 2000. T. 1. 864 s.