

УДК.656:62[331.2]

**ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА
ПАТ «УКРЗАЛІЗНИЦЯ»**

*Кірдіна О.Г., д.е.н., професор,
Орлова В.М., к.е.н., доцент,
Ямпольська А.С., магістр (УкрДУЗТ)*

Заробітна плата в системі соціально-економічних показників розвитку економіки посідає одне з найважливіших місць і являє собою, з одного боку, основне джерело доходів працівників, з іншого – є суттєвим елементом витрат для роботодавця і водночас стимулюючим чинником для підвищення продуктивності праці. Її облік, враховуючи частку витрат на оплату праці в загальних експлуатаційних витрат підприємств ПАТ «Укрзалізниця, займає найважливіше місце у системі обліку як окремих структурних підрозділів, так і товариства в цілому. При цьому постає завдання щодо удосконалення організаційних, кадровий і методичних підходів до зміни системи обліку метою виявлення резервів підвищення ефективності її використання.

***Ключові слова:** заробітна плата, облік заробітної плати, теоретичні та методичні аспекти нарахування заробітної плати, облік витрат, функції заробітної плати.*

PARTICULARITIES OF SALARY PAYMENT FOR PAT "UKRZALIZNYTSIA"

*Kirdina O.G., Doctor of Economics, Professor,
Orlova V.M., PhD of Economics, Associate Professor,
Yampolska A.S., master's degree (USURT)*

Wages occupy one of the most important places in the system of socio-economic indicators of economic development and represent, on the one hand, the main source of income for employees, on the other hand, it is an essential element of costs for the employer and, at the same time, a stimulating factor for increasing labor productivity. At railway transport enterprises, labor costs make up about 50% of the total operating costs, that is, costs related to the main activities of the enterprises. That is why the question arises of determining the peculiarities of the organization of wage accounting at railway transport enterprises in order to identify reserves for increasing the efficiency of its use.

By fulfilling its main functions, wages become a powerful factor in ensuring the welfare of the population, forming demand and supply in the domestic market through increasing the purchasing power of employed workers, motivation to increase labor productivity for each individual worker, optimizing the structure and amount of costs for each individual business entity, and therefore, a factor of increasing its efficiency in functioning as a whole and the economy of the country.

The organizational management structure formed at PJSC "Ukrzaliznytsia" has one feature that has a significant impact on accounting as a whole and accounting for wages. Each structural enterprise of PJSC "Ukrzaliznytsia" conducts independent accounting in its entirety: prepares and registers primary documents, prepares registers and financial statements. At the same time, structural enterprises are an integral part of the railway, to which financial reporting is submitted. At the same time, a single payroll accounting methodology is used, but depending on the railway economy to which the structural unit belongs, separate industry or internal standards may be used to establish additional payments and allowances for employees of structural units and their reflection in financial reporting.

Accounting for wages, taking into account the share of labor costs in the total operating costs of PJSC "Ukrzaliznytsia" enterprises, occupies the most important place in the accounting system of both individual structural divisions and the company as a whole. At the same time, there is a task to improve organizational, personnel and methodical approaches to changing the accounting system in order to identify reserves for increasing the efficiency of its use.

Key words: *wages, accounting of wages, theoretical and methodical aspects of calculation of wages, cost accounting, functions of wages.*

Постановка проблеми. Заробітна плата в системі соціально-економічних показників розвитку економіки посідає одне з найважливіших місць і являє собою, з одного боку, основне джерело доходів працівників, з іншого – є суттєвим елементом витрат для роботодавця і водночас стимулюючим чинником для підвищення продуктивності праці. На підприємствах залізничного транспорту

витрати на оплату праці складають близько 50% від загальних експлуатаційних витрат, тобто витрат, пов'язаних з основною діяльністю підприємств.

Оплата праці робітників ПАТ «Укрзалізниця» регулюється, з одного боку, шляхом встановлення державою мінімального розміру заробітної плати, норм, гарантій та умов компенсації, ставок

оподаткування, а з іншого – галузевою угодою в питаннях щодо розроблення, затвердження та застосування внутрішніх нормативних документів, які регулюють безпосередньо нарахування та виплату заробітної плати, порядок преміювання за результатами роботи, нарахування доплат і надбавок у залежності від належності працівників до певних господарств ПАТ «Укрзалізниця». До того ж бухгалтерський облік оплати праці, як і весь облік в цілому, ведеться на кожному структурному підрозділі компанії окремо, а зведені дані первинного обліку консолідуються у головній організації шляхом передання фінансової звітності.

Саме тому постає питання щодо визначення особливостей організації обліку заробітної плати, її нарахування та виплати, обліку доплат і надбавок працівникам у залежності від господарства ПАТ «Укрзалізниця» з метою виявлення резервів підвищення ефективності її використання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основні аспекти обліку заробітної плати працівників розглядаються у нормативно-правовій та науковій літературі. До основних нормативно-правових актів, що регулюють відносини в сфері оплати праці та законодавчо обґрунтовують їх нарахування й облік, відносяться Конституція України [1], Господарський, Цивільний та Податковий кодекси [2-4], Закони України «Про оплату праці», «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» та «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [5-7], Національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» та 26 «Виплати працівникам» [8-9].

Серед досліджень науковців у цій сфері слід виділити праці Каткової Н.В. та Маслової К.В. [11], Подмешальської Ю.В., Левківської Т.В. та Панченко А.М. [12-

13], Пономарьової І.С. і Тураєвої К. [14], Варламової І.С. [15] та інших дослідників [16-18]. Вони присвячені дослідженню теоретичних і методичних аспектів організації оплати праці на підприємствах, її нарахування, обліку та напрямках вдосконалення цих процесів у практичній площині.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Разом з тим окремі питання обліку заробітної плати, обліку доплат і надбавок у залежності від галузевої спрямованості діяльності підприємств залишаються недостатньо опрацьованими у науковій літературі.

Метою статті є дослідження особливостей обліку оплати праці на підприємствах ПАТ «Укрзалізниця».

Виклад основного матеріалу дослідження. Виконуючи свої основні функції відтворювальну (забезпечує нормальне відтворення працівника як робочої сили відповідної кваліфікації), стимулюючу (передбачає встановлення продуктивності праці, покращення результатів роботи), регулюючу (реалізує принцип диференціації заробітної плати у залежності від фаху, рівня кваліфікації, складності праці, напруженості завдань) та соціальну (спрямована на забезпечення однакової оплати праці за однакової роботи, реалізує принцип соціальної справедливості), заробітна плата стає потужним фактором забезпечення добробуту населення, формування попиту та пропозиції на внутрішньому ринку через підвищення купівельної спроможності зайнятих працівників, мотивації підвищення продуктивності праці для кожного окремого працівника, оптимізації структури та величини витрат для кожного окремого суб'єкта господарювання, а отже фактором підвищення його ефективності функціонування в цілому та економіки країни (рис. 1).

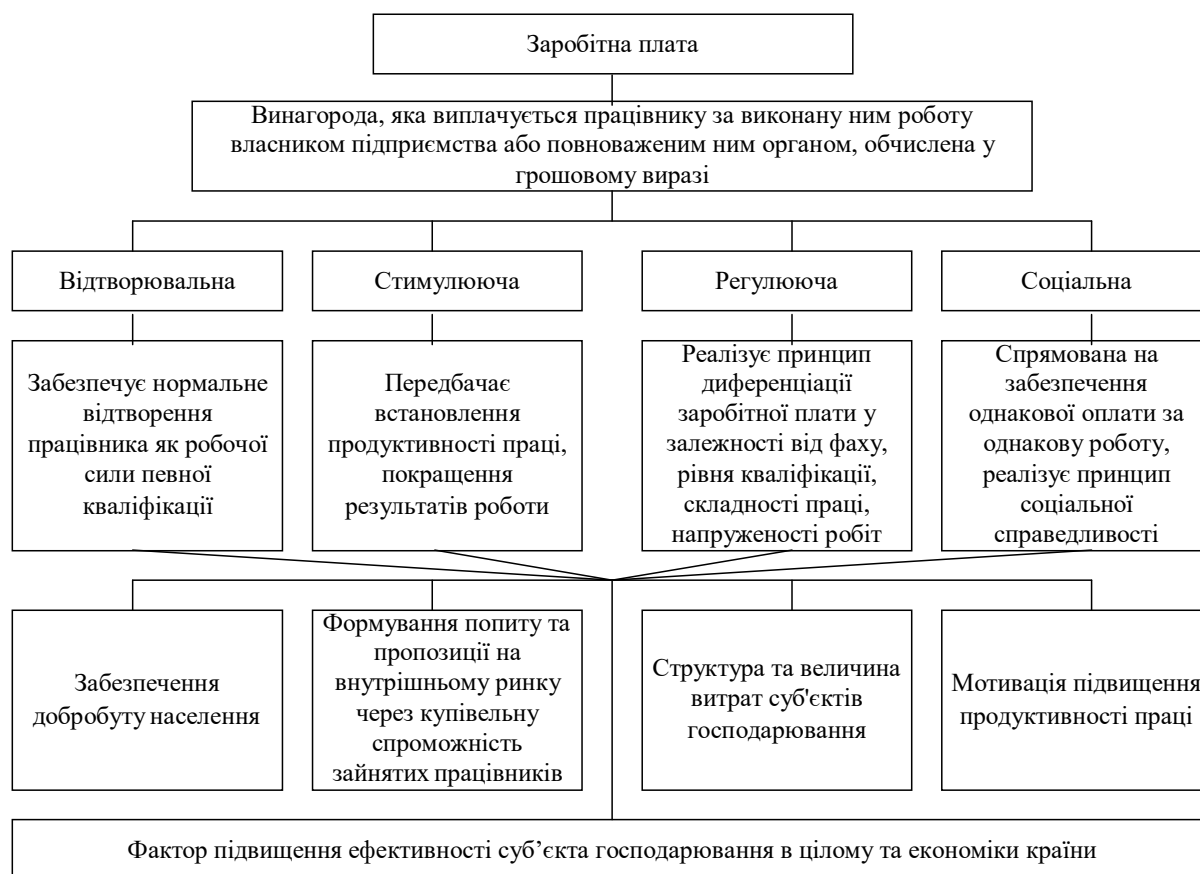


Рис. 1. Функції заробітної плати

Бухгалтерський облік заробітної плати на підприємствах ПАТ

«Укрзалізниця» базується на нормативно-правовому забезпеченні обліку оплати праці. Діюча нормативно-правова база з питань оплати включає в себе наступні нормативні акти:

- Конституція України – регулює основи права та обов'язки громадян України, визначає право громадянина на працю та її оплату [1];

- Господарський кодекс України – розмежує види підприємств в залежності від засновників та інших факторів, визначає форми організації бухгалтерського обліку в залежності від типу підприємства [2];

- Цивільний кодекс України – визначає основні аспекти юридичних стосунків підприємств, регулює правові взаємовідносини між підприємствами та працівниками [3];

- Податковий кодекс України – визначає порядок оподаткування всіх

видів доходів фізичних осіб, розмір податкової соціальної пільги, розрахунок податку з доходів працівників, складання звітності по податку з доходів працівників [4];

- Закон України «Про оплату праці» – визначає сутність та принципи оплати праці в Україні, регулює економічні, правові, організаційні основи оплати праці працівників, які знаходяться в трудових відносинах [5];

- Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» – визначає порядок організації бухгалтерського обліку на підприємствах різних галузей в Україні, регулює організацію бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності в Україні [6];

- Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» – визначає платників, порядок стягнення та використання єдиного внеску на

загальнообов'язкове державне соціальне страхування, застосовується для правильного розрахунку розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [7];

- НП(С)БО 16 «Витрати» – визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про витрати підприємства на оплату праці та її розкриття в фінансовій звітності [8];

- НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» – визначає методологічні принципи формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати працівникам, регулює порядок виплат в грошовій та негрошовій формах працівникам за виконану роботу [9].

Заробітна плата – це постійна виплата роботодавцем працівнику за роботу та послуги на конкретній посаді. Роботодавці зазвичай виплачують її щомісяця, але деякі підприємства виплачують зарплату щотижня, раз на два тижні, щомісяця, раз на два місяці або навіть щорічно. Сума та частота виплати заробітної плати є частиною трудового договору, і вони можуть змінюватися під час роботи в організації, наприклад, при переході на іншу посаду, отримання підвищення або зростання чи скорочення тривалості робочого дня та норми робочих годин на місяць.

На підприємствах ПАТ «Укрзалізниця» регулювання обліку заробітної плати виконується на основі Положення про оплату праці працівників Публічного акціонерного товариства «Українська залізниця», яке визначає основні підходи до організації оплати працівників товариства та встановлює і регулює систему галузевих надбавок і доплат.

Основою організації праці робітників товариства є тарифні сітки, тарифні ставки та схеми посадових окладів. Тарифікація робіт, їх розподіл, віднесення до того чи іншого розряду кожної професії здійснюється на підставі норм, які зазначені в Довіднику

кваліфікаційних характеристик професій працівників «Залізничний транспорт і метрополітен» [10].

Кожна виплата зарплати складається з фіксованої суми грошей щомісяця. Компанії можуть доповнити дохід оплачуваною відпусткою, державними святами, медичним страхуванням, бонусами на відрядження та іншими компенсаціями та пільгами. Попит і пропозиція, а також галузь промисловості визначають більшість зарплат по всій країні. Багато великих роботодавців пов'язують свої зарплати з ієрархією та часом роботи в компанії.

Положенням про оплату праці працівників ПАТ «Укрзалізниця» додатково встановлено систему доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів.

А саме доплати здійснюються за:

- суміщення професій,
- розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт,
- виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника,
- роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці,
- роботу у вечірній час і у нічний час (вечірнім вважається час з 18:00 до 22:00, нічним – з 22:00 до 06:00),
- поділ робочого дня (зміни) на частини,
- за керівництво бригадою (бригадиру, який не звільнений від основної роботи),
- майстрам (старшим майстрам) і контрольним майстрам (старшим контрольним майстрам), яким в установленому порядку присвоюється звання «Майстер II класу» і «Майстер I класу»,
- працівникам, що мають науковий ступінь кандидата чи доктора наук відповідно до спеціальності,
- роботу в зоні радіоактивного забруднення,
- працівникам, яким під час роботи у

ПАТ «Укрзалізниця» присвоєні почесні звання «Заслужений працівник транспорту України», «Заслужений будівельник України», «Заслужений енергетик України», «Заслужений юрист України», «Заслужений раціоналізатор України» та інші почесні державні звання відповідно до спеціальності,

- працівникам, які нагороджені знаком «Почесному залізничнику», «Почесний залізничник», «Залізнична Слава» трьох ступенів.

Надбавки встановлюються:

- за високу професійну майстерність,

- високі досягнення у праці,

- виконання особливо важливої роботи,

- знання та використання в роботі іноземної мови,

- допуск до державної таємниці,

- класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів,

- наявність прав управління машиністам локомотивів (моторвагонного рухомого складу),

- вислугу років,

- престижність праці педагогічних працівників (встановлюється та нараховується педагогічним працівникам професійно-технічних навчальних закладів ПАТ «Укрзалізниця» відповідно до постанови КМУ від 23.03.2011 №373).

Заробітна плата має кілька переваг, які впливають як на працівників, так і на роботодавців, а саме наступні.

1 Постійність нарахування заробітної плати. Якщо роботодавець щомісяця виплачує своїм співробітникам певну суму заробітної плати, то він отримує переваги від власної послідовності. Кожен день виплати зарплати показує ту саму суму, незалежно від святкових днів, лікарняних і вільних днів, і працівники не бачать, що їх зарплата зменшується за таких обставин. Стабільний дохід працівника може зменшити стрес, коли виникають несподівані витрати. Узгодженість

стосується відділів нарахування заробітної плати та організації, оскільки вони також виграють від меншого часу на адміністрування та легшого способу оплати праці своїх співробітників.

2 Компенсація може відобразити відповідальність. Наймані члени команди можуть взяти на себе більше відповідальності, ніж працівники, які працюють за погодинною оплатою. Найманим працівникам іноді доводиться працювати в нетрадиційні години або довший робочий тиждень, і роботодавець часто компенсує це, пропонуючи вищу зарплату, щоб покрити ці несподівані ситуації. Роботодавець при цьому опосередковано виграє від цього, оскільки він може залучити кращих талантів на цю посаду, пропонуючи вищу оплату.

3 Більше переваг. Працівники, які працюють повний робочий день, швидше за все, отримають додаткові переваги, такі як медичне обслуговування та оплачувана відпустка, серед багатьох інших. Навіть якщо найманий працівник отримує меншу чисту оплату, ніж його колеги з погодинною оплатою праці, він може бути у кращому фінансовому становищі. Інші пільги, такі як відпустка по вагітності та пологах або відпустка по догляду за дитиною, відшкодування членства або безкоштовний догляд за дітьми, можуть значно принести користь сім'ям.

4 Більше можливостей кар'єрного зростання. Обов'язки на оплачуваній посаді можуть бути вищими, ніж на погодинній роботі. Це може призвести до просування на більш просунуту посаду швидше, ніж бути погодинним працівником. Наприклад, керівні посади, як правило, займають саме штатні працівники. Тому перехід від погодинної оплати праці до фіксованої заробітної плати, сприятиме кар'єрному зростанню в довгостроковій перспективі.

Організаційна структура управління, сформована у ПАТ «Укрзалізниця» має одну особливість, яка оказує суттєвий вплив на бухгалтерський облік в цілому та

облік оплати праці. Кожне структурне підприємство ПАТ «Укрзалізниця» веде самостійно бухгалтерський облік в повному обсязі: оформлює та реєструє первинні документи, складає реєстри та фінансову звітність. Одночасно структурні підприємства є складовою частиною залізниці, до якої подається фінансова звітність. При цьому використовується єдина методологія обліку заробітної плати, але у залежності від господарства залізниці, до якого належить структурний підрозділ, можуть бути використані окремі галузеві чи внутрішньогосподарський нормативи до встановлення доплат і надбавок працівникам структурних підрозділів та їх відображенню у фінансовій звітності.

Найважливішими завданнями організації обліку оплати праці як на підприємствах промисловості, так і на підприємствах ПАТ «Укрзалізниця», є:

- забезпечення у встановлені терміни проведення розрахунків з оплати праці (нарахування заробітної плати та інших виплат, розрахунок утримань),

- забезпечення своєчасності і правильності віднесення суми нарахованої заробітної плати і відрахувань на собівартість продукції,

- забезпечення контролю за дотриманням кількісного складу працівників, використанням робочого часу й додержанням трудової дисципліни,

- групування показники для цілей оперативного контролю та складання необхідної звітності,

- ведення розрахунків із бюджетом щодо утриманих податків і Пенсійним фондом щодо нарахування єдиного соціального внеску.

Висновки. Таким чином у дослідженні визначено, що заробітна плата є важливим чинником забезпечення добробуту населення, формування попиту та пропозиції на внутрішньому ринку через підвищення купівельної спроможності зайнятих працівників, мотивації підвищення продуктивності

праці для кожного окремого працівника, оптимізації структури та величини витрат для кожного окремого суб'єкта господарювання, а отже фактором підвищення його ефективності функціонування в цілому та економіки країни. А її облік, враховуючи частку витрат на оплату праці в загальних експлуатаційних витратах підприємств ПАТ «Укрзалізниця», займає найважливіше місце у системі обліку як окремих структурних підрозділів, так і товариства в цілому. При цьому постає завдання щодо удосконалення організаційних, кадровий і методичних підходів до зміни системи обліку на засадах наступних змін:

- реорганізації аналізу наявної системи документообігу, скорочення проміжних отримувачів і надання звітних даних лише безпосереднім користувачам;

- реорганізації системи оплати праці за рахунок впровадження більш гнучких, орієнтованих на мотивацію форм оплати праці та систем нарахування надбавок і доплат;

- вдосконалення аналітичної моделі обліку витрат на заробітну плату у відповідності до внутрішніх потреб кожного окремого структурного підрозділу ПАТ «Укрзалізниця», конкретизації рахунків та субрахунків обліку надбавок і доплат, обов'язкових відрахувань до бюджету країни та позабюджетних фондів.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1 Конституція України: Закон України від 01.01.2020 №254к/96-ВР. *Законодавство України*: веб-сайт. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-ВР#Text> (дата звернення: 01.11.2023).

2 Господарський кодекс України: Закон України від 08.10.2023 №436-IV. *Законодавство України*: веб-сайт. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення: 01.11.2023).

3 Цивільний кодекс України: Закон України від 05.10.2023 №435-IV.

Законодавство України: веб-сайт. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 01.11.2023).

4 Податковий кодекс України: Закон України від 03.09.2023 №2755-VI. *Законодавство України:* веб-сайт. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 01.11.2023).

5 Про оплату праці: Закон України станом на 01 квітня 2023 р. №108/95-ВР. *Законодавство України:* веб-сайт. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-ВР#Text> (дата звернення: 02.11.2023).

6 Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України станом на 10 серпня 2022 р. №996-XIV. *Законодавство України:* веб-сайт.

URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14@Text> (дата звернення: 02.11.2023).

7 Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України станом на 07 вересня 2023 р. №2464-VI. *Законодавство України:* веб-сайт. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 02.11.2023).

8 Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: Наказ МФУ станом на 03 листопада 2020 р. №z0027-00. *Законодавство України:* веб-сайт.

URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text> (дата звернення: 03.11.2023).

9 Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ МФУ станом на 03 листопада 2020 р. №z1025-03. *Законодавство України:* веб-сайт. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 03.11.2023).

10 Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників «Залізничний транспорт і метрополітен»: Наказ МІУ станом на 20 травня 2016 р. №181. *Законодавство України:* веб-сайт. URL:<http://mtu.gov.ua/documents/513.html> (дата звернення: 03.11.2023).

11 Каткова Н.В., Маслово К.В.

Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його удосконалення. *Економіка та суспільство*. 2017. Вип.8. С. 762-767.

12 Подмешальська Ю.В., Левківська Т.В. Облік нарахування заробітної плати. *Ефективна економіка*. 2018. №2.: веб-сайт.

URL:http://economy.nauka.com.ua/pdf/2_2018/63.pdf (дата звернення: 30.10.2023)

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

14 Пономарьова Т., Тураєва К. Автоматизація нарахування заробітної плати на підприємствах. *Молодий вчений*. 2019. №9(73). С. 211-214.

15 Варламова І.С. Проблеми обліку заробітної плати на підприємстві та напрямки його вдосконалення. *Вісник ХДУ. Серія Економічні науки*. 2019. №34. С. 135-139.

16 Кузьмінська К.І., Іванова В.С. Особливості організації обліку розрахунків з працівниками на підприємстві. *Підприємництво і торгівля*. 2019. №25. С. 33-37.

17 Суліменко Л.А., Киян А.В., Вітер С.А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. *Інфраструктура ринку*. 2018. №18. С. 395-244.

18 Воськало Н.М., Воськало В.І. Теоретичні та методологічні основи розрахунків за виплатами працівникам. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Вип.2(13). С. 239-244.

REFERENCES

1 Konstytucija Ukrainy [Constitution of Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 01.01.2020 #254k/96-VR. Zakonodavstvo Ukrainy: veb-sajt.

URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-VR#Text> (in Ukrainian).

2 Ghospodarsjkyj kodeks Ukrainy [Economic Code of Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 08.10.2023 #436-IV.

Zakonodavstvo Ukrainy: veb-sajt.
URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (in Ukrainian).

3 Cyvilnyj kodeks Ukrainy [The Civil Code of Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 05.10.2023 #435-IV. Zakonodavstvo Ukrainy: veb-sajt.
URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (in Ukrainian).

4 Podatkovyj kodeks Ukrainy [Tax Code of Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 03.09.2023 #2755-VI. Zakonodavstvo Ukrainy: veb-sajt.
URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (in Ukrainian).

5 Pro oplatu praci [About salary]: Zakon Ukrainy stanom na 01 kvitnja 2023 r. #108/95-VR. Zakonodavstvo Ukrainy: veb-sajt.
URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-VR#Text> (in Ukrainian).

6 Pro bukhghaltersjkyj oblik ta finansovu zvitnistj v Ukraini [About accounting and financial reporting in Ukraine]: Zakon Ukrainy stanom na 10 serpnja 2022 r. #996-XIV. Zakonodavstvo Ukrainy: veb-sajt.
URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (in Ukrainian).

7 Pro zbir ta oblik jedynogho vnesku na zaghaljnoobov'jazkove derzhavne socialjne strakhuvannja [About the collection and accounting of a single contribution to mandatory state social insurance]: Zakon Ukrainy stanom na 07 veresnja 2023 r. #2464-VI. Zakonodavstvo Ukrainy: veb-sajt.
URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (in Ukrainian).

8 Nacionaljne polozhennja (standart) bukhghaltersjkoj obliku 16 «Vytraty» [National regulation (standard) of accounting 16 "Expenses"]: Nakaz MFU stanom na 03 lystopada 2020 r. #z0027-00. Zakonodavstvo Ukrainy: veb-sajt.
URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text> (in Ukrainian)/

9 Nacionaljne polozhennja (standart) bukhghaltersjkoj obliku 26 «Vyplaty pracivnykam» [National regulation (standard)

of accounting 26 "Payments to employees"]: Nakaz MFU stanom na 03 lystopada 2020 r. #z1025-03. Zakonodavstvo Ukrainy: veb-sajt.

URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (in Ukrainian).

10 Dovidnyk kvalifikacijnykh kharakterystyk profesij pracivnykiv «Zaliznychnyj transport i metropoliten» [Handbook of qualification characteristics of the professions of "Railway transport and metro" employees]: Nakaz MIU stanom na 20 travnja 2016 r. #181. Zakonodavstvo Ukrainy: veb-sajt.
URL:<http://mtu.gov.ua/documents/513.html> (in Ukrainian).

11 Katkova N.V., Maslova K.V. (2017). Osoblyvosti obliku oplaty praci v suchasnykh umovakh ta shljakhy jogho udoskonalennja [Peculiarities of payroll accounting in modern conditions and ways to improve it]. *Ekonomika ta suspiljstvo*, vol. 8, pp. 762-767.

12 Podmeshaljska Ju.V., Levkivsjka T.V. (2018). Oblik narahuvannja zarobitnoji platy [Payroll accounting]. *Efektivna ekonomika* [Efficient economy] (electronic journal), no. 2. Available at: URL:http://economy.nayka.com.ua/pdf/2_2018/63.pdf (accessed 30 October 2023).

13 Podmeshaljska Ju.V., Panchenko A.M. (2020). Udoskonalennja orghanizaciji obliku zarobitnoji platy [Improvement of the organization of payroll accounting]. *Investyciji: praktyka ta dosvid*, no. 1, pp. 58-63.

14 Ponomarjova T., Turajeva K. (2019). Avtomatyzacija narahuvannja zarobitnoji platy na pidpryjemstvakh [Automation of payroll at enterprises]. *Molodyj vchenyj*, vol. 9, no. 73, pp. 211-214.

15 Varlamova I.S. (2019). Problemy obliku zarobitnoji platy na pidpryjemstvi ta naprjamky jogho vdoskonalennja [Problems of payroll accounting at the enterprise and directions for its improvement]. *Visnyk KhDU. Serija Ekonomichni nauky*, no. 34, pp. 135-139.

16 Kuzjminska K.I., Ivanova V.S.

- (2019). Osoblyvosti orghanizaciji obliku rozrakhunkiv z pracivnykamy na pidpryjemstvi [Peculiarities of the organization of accounting of settlements with employees at the enterprise]. *Pidpryjemnytvo i torghivlja*, no. 25, pp. 33-37.
- 17 Sulimenko L.A., Kyjan A.V., Viter S.A. (2018). Oblik i analiz rozrakhunkiv z oplaty praci [Accounting and analysis of payroll calculations]. *Infrastruktura rynku*, no. 18, pp. 395-244.
- 18 Vosjkalo N.M., Vosjkalo V.I. 92018. Teoretychni ta metodologichni osnovy rozrakhunkiv za vyplatamy pracivnykam [Theoretical and methodological bases of calculations for payments to employees]. *Skhidna Jevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnja*, vol. 2, no. 13, pp. 239-244.