

DOI: [10.32702/2307-2105-2020.12.101](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.12.101)

УДК 331.28

*Л. М. Очеретько,
к. е. н., доцент кафедри обліку і оподаткування,
Національний університет «Запорізька політехніка»
ORCID ID: 0000-0001-9159-5094*

*Г. І. Удовиченко,
магістрант кафедри обліку та оподаткування,
Національний університет «Запорізька політехніка»
ORCID ID: 0000-0003-2916-7202*

УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*L. Ocheretko
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Accounting and Taxation,
National University "Zaporozhye Polytechnic"*

*H. Udovychenko
Master's student of the Department of Accounting and Taxation,
National University "Zaporozhye Polytechnic"*

IMPROVEMENT OF SALARY ACCOUNTING AT THE ENTERPRISE

В статті розглянуто дослідження значення заробітної плати для працівників і роботодавців, керівні регламентні та нормативні документи згідно яких ведеться облік розрахунків з оплати праці на підприємстві. Проаналізовано результати досліджень вчених стосовно удосконалення обліку оплати праці.

Висвітлено проблему у роботі підприємств зарубіжних країн, що виникла завдяки пандемії COVID-19, яка сколихнула всю планету, та розглянуто карантинні заходи щодо недопущення розповсюдження інфекції і питання яким чином у всіх країнах світу в цій ситуації підтримують роботодавців.

Розглянуто карантинні заходи, щодо непоширення пандемії в Україні, задля недопущення повної зупинки роботи підприємства та забезпечення охорони праці та здоров'я працівників. До таких заходів окрім дотримання соціальної дистанції, дотримання протиепідемічних заходів, щозмінної дезінфекційної обробки використовуваних засобів праці, обмеження спільного використання інструментів та інших засобів праці які передаються від одного працівника іншим відносяться також деякі зміни у роботі підприємств: запровадження дистанційної роботи, гнучкого графіку роботи, введення простою, надання щорічних відпусток та відпусток без збереження заробітної плати та інші.

Розглянуто статті Кодексу закону України про працю, в яких описано порядок і правила працівників у запропонованих заходах для запобігання поширенню пандемії. Згідно цих статей при впровадженні будь-якого із запропонованих заходів обов'язковим є дотримання норми тривалості робочого часу для працівника, а при зміні умов праці оформлення

документів на ці зміни. Розглянуто правила нарахування та оплати заробітної плати під час карантину.

Для подолання недоліків у обліку заробітної плати запропоновані пропозиції та удосконалення, які полегшать роботу підприємства.

Встановлено, що одним із важливих напрямів удосконалення обліку на підприємстві для більш точного і ефективного обліку оплати праці є впровадження розбивки додаткових субрахунків до вже існуючих за аналітичними рахунками та проведенням додаткових виплат робітникам, які працюють дистанційно за використання персональної техніки та застосування своїх методів для отримання інформації при виконанні роботи.

The article examines the research of the importance of wages for employees and employers, leading regulatory and normative documents according to which the accounting of wages' calculations in the enterprise is performed. The results of scientists' research in relation to improving payroll accounting are analyzed.

The problem in the work of foreign enterprises caused by the COVID-19 pandemic, which shook the whole planet, is covered, and quarantine measures aimed at preventing the spread of infection as well as how employers in all countries are being supported in this situation are considered.

Quarantine measures have been considered to halt the spread of the pandemic in Ukraine, in order to prevent the complete shutdown of the enterprise and to ensure the protection of labor and health of employees. Such measures, in addition to social distancing, anti-epidemic measures, disinfection treatment of used means of work on every work shift, restrictions on shared usage of tools and other means of labor transferred from one employee to another also include certain changes in the work of enterprises: introduction of remote employment, flexible work schedule, implementation of downtime, granting annual leave and unpaid leave, and others.

Articles of the Labor Code of Ukraine are reviewed, which describe the procedure and rules of work of employees in the proposed measures to prevent the spread of the pandemic. According to these articles, when implementing any of the proposed measures, it is mandatory to comply with the working hours duration norm for the employee, and when changing working conditions, to prepare the documents for these changes. The rules of accrual and payment of wages during quarantine are considered.

To overcome the shortcomings in the accounting of wages, proposals and improvements are suggested that will facilitate the work of the enterprise.

It is established that one of the important areas of improving accounting at the enterprise for more accurate and efficient salary accounting is the introduction of a breakdown of additional sub-accounts to already existing analytical accounts and additional payments to employees who work remotely for personal equipment usage and application of their own methods of obtaining information when performing work.

Ключові слова: заробітна плата; законодавчі акти; пандемія коронавірусу; дистанційна (надомна) робота; гнучкий режим робочого часу; робота змінами; простій; робочий час; неповний робочий час; скорочена тривалість робочого часу; відпустка без збереження заробітної плати.

Keywords: wages; legislation; coronavirus pandemic; remote (home) employment; flexible working hours; shift work; downtime; working hours; part-time; reduced working hours; unpaid leave.

Постановка проблеми. Згідно з Постановою КМУ «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19» від 11.03.2020 року [8] та із введенням обмежувальних заходів на період карантину перед роботодавцями постали такі проблемні питання:

- правильної організації безпечної роботи для працівників підприємства;
- забезпечення правильності оплати праці та соціальних виплат на підприємстві в умовах карантину;
- правильного ведення обліку заробітної плати на підприємстві відповідно чинного законодавства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зацікавлення до цього питання можна побачити у статтях таких кандидатів та докторів економічних наук, як: Бабенко М.Д., Вітер С.А., Варламова І.С., Киян А.В., Колосок А.М., Машевська А.А., Мельник Т.Г., Пацула О.І., Петренко Н.І., Потриваєва Н.В., Полюк М.І., Суліменко Л.А., Шульга Н.В., Штик Ю.В., Щирба І.М.

Мета статті. Метою статті є удосконалення обліку заробітної плати на підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. На всіх підприємствах заробітна плата виступає одним із головних факторів для мотивації та залучення до роботи працівників. Не останнє місце на підприємстві займає бухгалтерія, яка повинна слідкувати за правильністю нарахування заробітної плати та сплати у відповідні органи нарахованих податків, та за всіма змінами у законодавстві незалежно від ситуацій спричинених тими чи іншими подіями в країні та світі.

Керівними документами при веденні обліку заробітної плати на підприємстві є Закон України «Про оплату праці» [4], Постанова «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» [11], Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [3], Інструкції зі статистики заробітної плати [7].

Слід зазначити, що удосконалення обліку розрахунків оплати праці в свої роботах піднімали ряд вчених, а саме:

Шульга Н.В. пропонувала удосконалити методику обліку за допомогою уточнення форми і структури про надання оплачуваних відпусток та відомостей розрахунку оплати відпусток, які необхідні для правильності та достовірності розрахунків оплати праці та виплат пов'язаних з ними податків. [14].

Суліменко Л.А., Киян А.В. та Вітер С.А. у своїй спільній праці зазначали, що автоматизація є одним із важливих напрямів вирішення питань обліку оплати праці. З її використанням скорочується час розрахунків і обліку оплати праці і завдяки їй в стислі терміни можна отримати необхідну інформацію [12].

Мельник Т.Г. при вивченні нормативно-правової бази відносно оплати праці визначила, що удосконалення потребує питання трудових витрат у податковому та бухгалтерському обліку [6].

Колосок А.М. вважає, що щомісячне забезпечення резерву відпусток на основну та додаткову заробітну плату працівників сприятиме покращенню обліку розрахунків і рівномірних витрат на оплату праці. [5].

Штик Ю.В. пропонує удосконалити класифікацію винагород працівникам, яка буде відповідати міжнародним та національним стандартам бухгалтерського обліку. [13].

Починаючи з грудня 2019 року всю планету сколихнула інформація про поширення пандемії коронавірусної хвороби (COVID-19). Держави і міжнародні установи починають активно приймати рішення відносно заходів, які дозволять не допустити розповсюдження інфекції далі, через це вирішено було запровадити карантин спочатку в окремих регіонах, де спалах захворювання найбільший, а потім було прийняте рішення запровадити карантин в національних масштабах. Прийняття карантинних заходів впливає на нормальну роботу підприємств та завдає значного удару по економіці, тому саме через це, у всіх країнах світу намагаються будь-яким чином підтримати роботодавців.

Так, в Польщі було дозволено роботодавцям змінити графік роботи та встановити понаднормову роботу, яка не дозволить зупинити діяльність підприємств. Для підтримки малих і середніх підприємств та збереження на них робочих місць для оплати праці штатних працівників була передбачена терміном до 3 місяців допомога розмір якої становить 50% їх загальної винагороди.

В Болгарії було запроваджено програму «Міра 60/40» з метою підтримки роботодавців у галузі роздрібною торгівлі, ресторанного бізнесу, готелів та інших. Ця програма означає, що держава бере на себе покриття 60% суми доходу з соціального забезпечення терміном до 3 місяців, решту 40% сплачує роботодавець. Також законодавство дозволяє роботодавцю в односторонньому порядку неповний робочий час терміном не більше 3 місяців та надавати оплачувану щорічну відпустку без згоди працівника терміном до 10 днів.

В Італії, було прийняте рішення, організувати державну підтримку підприємств за рахунок існуючих та додаткових фондів. Для підприємств та роботодавців які постраждали від пандемії найбільше, було спрощено процедуру оформлення підтримки у порівнянні з тими підприємствами, які були вимушені провести скорочення працівників та зупинили свою діяльність.

У Великій Британії ввели програмну компенсацію роботодавцям до 80% затрат на утримання найманих працівників які знаходяться у вимушеній відпустці через COVID-19, які перебували у трудових відносинах з роботодавцем на день запровадження карантину. Працівники, які працюють у декількох роботодавців, дозволено бути у вимушеній відпустці за кожним з місць роботи та відповідно отримувати допомогу за кожним з них.

В Канаді роботодавці мають право на субсидію за умови підтверженої документально втрати доходів на 15% у березні і в подальшому більше ніж на 30%. Субсидія надається тільки якщо працівник знаходиться в оплачуваній відпустці та за умови, що за цей період він отримує від роботодавця винагороду, але не виконує жодної роботи.

У Сполучених Штатах Америки не так просто працевлаштуватись на роботу. Держава не зобов'язує компанії оплачувати відпустки чи лікарняні. Покриття компенсації безробітним відбувається через спеціальне страхування. І не дивлячись на те, що в країні вирує пандемія коронавірусу, остаточне рішення щодо виплат залишається за компанією в якій працює підприємець.

Для того, щоб не допустити поширення пандемії на території України, уряд намагається як і в інших країнах прийняти відповідні рішення. На території України перший випадок зараження коронавірусом було виявлено 3 березня 2020 року, завезеного з-за кордону. Саме тому на засіданні Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 року №211 «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19» [8] та відповідно до статті 29 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» [1] Кабінет Міністрів України постановив, встановити з 12 березня 2020 року на всій території України загальний карантин з введенням ряду обмежувальних заходів.

Задля виконання постанови Кабінету Міністрів України, недопущення зупинки роботи підприємств, роботодавців країни змушені були внести у порядок роботи своїх підприємств певні зміни.

Керівники досліджуваного підприємства, як і роботодавці багатьох інших підприємств в Україні приймають заходи з метою запобігання та з метою недопущення повної зупинки роботи підприємства та вживають відповідні заходи:

- встановлення працівникам неповного або скороченого робочого часу;
- запровадження роботи змінами;
- запровадження дистанційної (надомної) роботи;
- запровадження гнучкого графіку;
- надання працівникам щорічних основних, додаткових та інших оплачуваних відпусток які передбачені законом;
- надання відпусток без збереження заробітної плати за заявою працівника;
- введення простою.

Статтею 60 КЗпП передбачене таке поняття як дистанційна (надомна) робота [4] – це робота, яка виконується поза межами робочого місця та за межами підприємства, а саме за місцем проживання працівника або за місцем яке вибере сам працівник. При такій роботі працівник не підпорядковується правилам внутрішнього розпорядку підприємства, а розподіляє робочий час на свій розсуд і виконує поставлену роботу в межах встановлених статтею 50 норм тривалості робочого часу. Оплата праці передбачається в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором. Дистанційна робота не ускладнює та не зупиняє роботу підприємства. На таку роботу можуть перейти як працівники, які тільки-но працевлаштувались так і працівники які вже давно працюють на підприємстві, тільки є декілька відмінностей.

Однією з головних відмінностей переведення працівника на дистанційну роботу, який тільки-но працевлаштувався на роботу є окрім наказу про прийняття на роботу, написання та укладання трудового договору на дистанційну роботу. А для працівника, який вже давно працює на підприємстві для переведення на дистанційну роботу необхідно тільки видати наказ по підприємству про зміни умов праці.

Також згідно статті 60 передбачене таке поняття як гнучкий режим робочого часу [4] – це робота яка виконується безпосередньо на робочому місці працівника, але дозволяється встановлення індивідуального графіку роботи конкретного працівника, але цей графік повинен відповідати денній, тижневій, місячній тощо нормі тривалості робочого часу. При застосуванні гнучкого режиму робочого часу фіксується час присутності працівника на робочому місці. Цей режим передбачає за бажанням працівника поділ робочого дня на частини. Так само як і дистанційна робота він не ускладнює підприємству оплату праці та не впливає на обсяг трудових прав працівника. Індивідуальний графік роботи встановлюється лише за згодою працівника та роботодавця наказом по підприємству. Роботодавець в будь-який момент, за необхідності, може перевести працівника з гнучким графіком роботи на звичайний режим роботи. На всіх підприємствах застосовують гнучкий графік роботи для того, щоб уникнути великого скупчення працівників в приміщеннях та для запобігання розповсюдження вірусу.

Робота змінами встановлюється тільки в тому випадку, коли обсяг та тривалість запланованої роботи перевищує допустиму тривалість щоденної роботи. Відповідно до статті 58 КЗпП [4] при змінних роботах співробітники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку. Для роботи по змінах встановлюється графік змінності згідно якого перехід працівників із зміни в зміну відбувається через кожний робочий тиждень з оплатою за фактично відпрацьований час.

В умовах карантину, якщо роботу змінами організувати немає можливості роботодавець може запровадити простій.

Відповідно статті 34 КЗпП передбачене таке поняття як простій. Простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами [4]. Рішення стосовно застосування простою приймає роботодавець, яке погоджене з відповідними органами, в яких є повноваження приймати такі рішення.

Якщо роботодавець вирішує на підприємстві оголосити з певних причин простій, то йому необхідно створити комісію яка підготує необхідні документи.

Якщо простій на підприємстві виник не звини працівника в тому числі і на період оголошення карантину, то тоді сплата проводиться не менше ніж 2/3 тарифної ставки від встановленого окладу працівника. Доплати до мінімальної заробітної плати при повному місяці простою не звини працівника не здійснюється [2]. В цьому випадку комісія складає акт, в якому вказує з якої причини відбувся простій.

Під час простою керівник може запропонувати працівнику перейти на іншу менш оплачувану роботу на цьому підприємстві терміном не більше як на 1 місяць. Це переведення можливе тільки за згодою робітника та збереженням за ним середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи.

Якщо простій виник з вини працівника то ніякі виплати працівникові не проводяться.

В свою чергу роботодавець не має права нараховувати працівнику, який знаходиться на простої, доплати та надбавки які передбачені договором, із-за того, що працівник під час простою не виконує встановлену йому норму праці. А ті доплати які проводяться за ступінь, стаж, звання залишаються.

Відповідно статті 52 КЗпП передбачене таке поняття як робочий час. Майже на всіх підприємствах встановлюється для працівників 5-денний робочий тиждень із двома вихідними днями. При цьому тривалість щоденної роботи встановлено відповідно трудового розпорядку [4].

Підприємствам, для яких 5-денний робочий тиждень недоцільно використовувати, використовують 6-денний робочий тиждень з одним вихідним днем. При цьому тривалість щоденної роботи не може перевищувати від 4 до 7 годин в залежності від тижневої норми[4].

В свою чергу робочий час згідно трудового законодавства України підрозділяють на два види: неповний робочий час та скорочена тривалість робочого часу.

На неповний робочий час можуть розраховувати як звичайні працівники так і працівники які працюють за сумісництвом. Рішення про неповний робочий день приймається працівником і роботодавцем разом.

Якщо працівник погодився працювати неповний робочий час, його згоду оформлюють наказом по підприємству і такий працівник не може бути залученим до надурочних робіт. Також не дивлячись на вибір робочого часу, працівник має право на щорічну відпустку визначеним колективним договором, як і при звичайному робочому часі.

Згідно постанови КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників підприємств» для працівників які працюють за сумісництвом, робочий час не може перевищувати чотирьох годин у день та місячної норми робочого часу. [9]. Оплату праці працівнику, проводять з розрахунку, за фактично виконану роботу.

Оплата праці при скороченій тривалості робочого часу проводиться у розмірі повної тарифної ставки чи окладу. Скорочений робочий час роботодавець встановлює тільки згідно чинного законодавства про працю України та тільки для окремих категорій працівників. Оплату праці працівнику, проводять як за повний робочий день.

При роботі в шкідливих умовах праці скорочений робочий час можуть отримати працівники виробництв, цехів, професій та посад. В постанові КМУ № 163 перераховано перелік працівників, які мають право на скорочену тривалість робочого часу. [10].

Одним із заходів запобігання поширенню пандемії є надання за заявою працівників щорічних основних та додаткових відпусток та позачергових відпусток які надаються на підставі заяви працівника.

Відпустка без збереження заробітної плати надається працівнику тільки за його письмової заяви з зазначенням причини. Роботодавець згідно закону не може примусити працівника йти у відпустку без збереження заробітної плати. Не має права роботодавець також відправляти у відпустку без збереження заробітної плати всіх працівників підприємства за власною ініціативою, так як це тягне за собою адміністративну або кримінальну відповідальність.

Для підвищення ефективності обліку розрахунків з працівниками по оплаті праці на підприємстві, пропонуються наступні пропозиції та удосконалення:

Провівши аналіз документування обліку заробітної плати на період відпустки, матеріальної допомоги, не використаної відпустки та при звільненні пропонується розробити довідку-розрахунок на період відпустки, матеріальної допомоги, не використаної відпустки та звільненні.

Довідку-розрахунок необхідно буде оформляти за кожен місяць, що б в кінці року було легше звести всі виплати, які були зроблені на протязі кожного місяця.

Також для прийняття ефективних рішень на підприємстві необхідно складати «Відомість обліку виплат працівникам» в якій зазначаються виплати за посадами, підрозділами і працівниками у розрізі поточних виплат, лікарняних, премій та інших виплат. Ця відомість дає змогу більш точно відображати виплати працівникам за підрозділами і відповідає методиці обліку за міжнародними стандартами.

Витрати на виплату заробітної плати працівникам необхідно здійснювати відповідно статтям калькуляції і видами діяльності.

Також, ще однією пропозицією на підприємстві є поділ робочого місця, завдяки чому працівники можуть ділити конкретну повну ставку на дві половини. Так само ділити графік робочого часу на дві половини, перша половина з ранку і до обіду, друга половина з обіду і до вечора, цей поділ можуть застосовуватись до працівників, які бажають працювати неповний робочий день.

Ще одним удосконаленням обліку на підприємстві, є проведення додаткових виплат працівникам, які працюють поза межами робочого місця тобто дистанційно (надомно). Додаткові виплати, доплати будуть стимулом для працівника виконувати роботу так само, як і на звичайному робочому місці. Доплати пов'язані з тим, що працівник застосовує свої методи та засоби отримання інформації, яка необхідна для виконання роботи.

Задля того, щоб була можливість швидко отримувати інформацію у розрізі всіх проведених доплат, необхідно на діючих субрахунках провести додаткову розбивку за аналітичними рахунками. (таблиця 1)

Таблиця 1.
Додаткові субрахунки на підприємстві

Код рахунку			Назва
		Додаткові субрахунки	
66			Розрахунки за виплатами працівникам
	661		Розрахунки по заробітній платі
		661.1	Розрахунки за нарахованими виплатами
			661.1.1 Розрахунки за окладами та тарифами
			661.1.2 Розрахунки за невідпрацьований час
			661.1.3 Інші нарахування за оплатою праці
			661.1.4 Виплата премій та інших заохочувальних виплат
			661.1.5 Розрахунок у зв'язку з простою
			661.1.6 Розрахунок з дистанційної роботи
		661.2	Розрахунки виплат при звільненні
		661.3	Виплати по закінченню трудової діяльності
		661.4	Розрахунок за виплатою відпусток
	662		Розрахунки за депонентами
	663		Розрахунки з других виплат
		663.1	Виплати за лікарняними
			663.1.1 Виплата лікарняних (самоізоляція)
			663.1.2 Виплата лікарняних (захворівші на COVID-19)

За допомогою пропозицій відносно удосконалення аналітичних рахунків можливо провести більш точний та ефективний облік заробітної плати при великій чисельності працівників на підприємстві.

Висновки: Удосконалення обліку заробітної плати допоможе сприяти підвищенню продуктивності праці, допоможе врегулювати рівень витрат підприємства. Автоматизація обліку допоможе окрім удосконалення обліку на підприємстві, вирішити таку проблему як своєчасне погашення боргу виплат працівникам по заробітній платі.

Література.

1. Закон України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 07.05.2020, №588-IX.
2. Закон України від 06.12.2016р. №1774- VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України»
3. Закон України від 14.10.2014 №1702-VII «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні».
4. Кодекс законів про працю України від 30.03.2020, №540-IX.
5. Колосок А.М. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві / А.М. Колосок. канд. екон. наук. // Науковий вісник Волинського державного університету імені Лесі Українки. – 2011.
6. Мельник Т.Г. Облік, аналіз та аудит праці і її оплати. автореф. дис. канд. екон. наук за спец. 08.06.04 Бухгалтерський облік, аналіз та аудит / Т.Г.Мельник. – К., 2006. – 12 с.
7. Наказ від 13.01.2004 №5 «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати».
8. Постанова КМУ від 11.03.2020 №211 Про запобігання поширенню на території України корона вірусу COVID-19
9. Постанова КМУ від 03.04.1993 №245 Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій.
10. Постанова КМУ від 05.10.2016 №741 Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня.
11. Постанова КМУ від 27.05.2020 №410 Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати.
12. Суліменко Л.А, Киян А.В, Вітер С.А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці: канд. екон. наук. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит / Л.А.Суліменко, А.В.Киян, С.А.Вітер.
13. Штик Ю.В. Бухгалтерський облік винагород працівникам торгівельно-виробничих підприємств. автореф. дис. канд. екон. наук за спец.08.00.09 Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності) / Ю.В.Штик.
14. Шульга Н.В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів: автореф. дис. канд. екон. наук за спец. 08.00.09 Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності) / Н.В. Шульга. – К., 2008. – 18 с.

References.

1. Verkhovna Rada of Ukraine (2020), Law of Ukraine "On protection of the population from infectious diseases", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/588-20#Text> (Accessed 30 Nov 2020).

2. Verkhovna Rada of Ukraine (2016), Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19#Text> (Accessed 30 Nov 2020).
3. Verkhovna Rada of Ukraine (2014), Law of Ukraine "On Accounting and Financial Reporting in Ukraine", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1702-18#Text> (Accessed 30 Nov 2020).
4. Verkhovna Rada of Ukraine (2020), "Code of Labor", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (Accessed 30 Nov 2020).
5. Kolosok, A.M (2011), "Ways to improve the organization of payroll accounting at the enterprise", Scientific Bulletin of Volyn State University named after Lesya Ukrainka, vol. 22, pp.110-113.
6. Melnik, T.G (2005), "Accounting, analysis and audit of labor and its payment", Abstract of Ph.D. dissertation, Economy, Kyiv, Ukraine.
7. State Statistics Service of Ukraine (2004), Order "On approval of the Instruction on wage statistics", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (Accessed 30 Nov 2020).
8. Cabinet of Ministers of Ukraine (2020), Resolution "On prevention of the spread of the COVID-19 virus crown on the territory of Ukraine", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text> (Accessed 30 Nov 2020).
9. Cabinet of Ministers of Ukraine (1993), Resolution "On part-time work of employees of state enterprises, institutions and organizations", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF#Text> (Accessed 30 Nov 2020).
10. Cabinet of Ministers of Ukraine (2016), Resolution "On approval of the List of industries, shops, professions and positions with harmful working conditions, work in which gives the right to a reduced working week", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/741-2016-%D0%BF#Text> (Accessed 30 Nov 2020).
11. Cabinet of Ministers of Ukraine (2020), Resolution "On approval of the procedure for calculating the average salary", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/410-2020-%D0%BF#Text> (Accessed 30 Nov 2020).
12. Sulimenko, L.A. Kiyan, A.V. and Viter, S.A. (2018), "Accounting and analysis of payroll calculations", available at: <http://ir.znau.edu.ua/handle/123456789/9975> (Accessed 30 Nov 2020).
13. Shtyk, Yu.V. (2016), "Accounting for wages of employees of trade and production enterprises", Abstract of Ph.D. dissertation, Economy, Kharkiv, Ukraine.
14. Shulga, NV (2008), "Accounting and audit of payroll calculations and analysis of the efficiency of labor resources", Abstract of Ph.D. dissertation, Economy, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 15.12.2020 р.