

УДК 657.631
JEL: J31; J39; M10; M41; M42
DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-3-96-102>

УПОРЯДКУВАННЯ ОБЛІКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА АУДИТ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

©2023 КОЛЕСНІЧЕНКО А. С., МОНАСТІРСЬКА Є. Є.

УДК 657.631
JEL: J31; J39; M10; M41; M42

Колесніченко А. С., Монастирська Є. Є. Упорядкування обліку трудових ресурсів та аудит розрахунків з оплати праці

Мета статті полягає в: розкритті значущих аспектів, які впливають на упорядкованість процесу обліку трудових ресурсів; визначенні основних векторів та об'єктів внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці; узагальненні можливих типових порушень при аудиті та формуванні на цій основі напрямів щодо вдосконалення використання трудових ресурсів і окремих елементів з обліку і аудиту розрахунків з оплати праці. Теоретико-методичною основою дослідження виступають методи узагальнення, аналізу, графічний метод і системний підхід. Інформаційно-аналітична база сформована в результаті опрацювання законодавчих актів України, статистичних і аналітичних оглядів щодо динаміки зміни заробітної плати працівників підприємств України, наукових праць і публікацій. У результаті проведеного дослідження можна зробити висновок, що дієвість облікової системи за спектром питань щодо обліку розрахунків з оплати праці залежить від упорядкованості процесу обліку трудових ресурсів, обліку праці, її оплати, оподаткування та виплати, тобто вимагає комплексного підходу до оцінки трудових відносин – від початкового обліку виконання праці персоналом до остаточного розрахунків з кожним працівником. Визначено основні вектори та об'єкти внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці, що дозволило виділити методи встановлення типових порушень, виявлених при аудиті, та встановити їх вплив на облік у цілому. Узагальнення можливих типових порушень при аудиті дозволило сформулювати напрями щодо вдосконалення використання трудових ресурсів та окремих елементів з обліку та аудиту розрахунків з оплати праці. Обґрунтовано, що основні шляхи вдосконалення аудиту розрахунків з оплати праці, які доцільно впроваджувати на підприємстві, можна умовно поділити на три напрями: організаційно-інституціональні, структурно-систематичні та інформаційно-документарні. Практична значущість полягає в поліпшенні цілісної системи управління трудовими ресурсами та підвищенні окремих показників господарської діяльності в результаті запровадження дієвих заходів щодо вдосконалення обліку та аудиту розрахунків з оплати праці.

Ключові слова: трудові ресурси, оплата праці, облік, аудит, облікова система, управління, розрахунки.

Рис.: 4. **Бібл.:** 11.

Колесніченко Анастасія Сергіївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри обліку і фінансів, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (вул. Кирпичова, 2, Харків, 61002, Україна)

E-mail: anastasihpi@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5007-9082>

Монастирська Єва Євгенівна – магістр кафедри обліку і фінансів, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (вул. Кирпичова, 2, Харків, 61002, Україна)

E-mail: yeva.monastyrska@emmb.khpi.edu.ua

UDC 657.631
JEL: J31; J39; M10; M41; M42

Koliesnichenko A. S., Monastyrska Ye. Ye. The Accounting Arrangement of Labor Resources and Audit of Remuneration Calculations

The article is aimed at: disclosure of significant aspects that affect the orderliness of the process of accounting for labor resources; identification of the main vectors and objects of internal audit of remuneration calculations; generalization of possible typical violations in the audit and formation on this basis of directions for improving the use of labor resources and individual elements of accounting and audit of remuneration calculations. The theoretical and methodological basis of the study are methods of generalization, analysis, graphical method, and system approach. The information and analytical base was formed as a result of the elaboration of legislative acts of Ukraine, statistical and analytical reviews on the dynamics of changes in wages of employees of Ukrainian enterprises, other scientific papers and publications. As a result of the carried-out study, it can be concluded that the effectiveness of the accounting system on the spectrum of issues related to the accounting of remuneration calculations depends on the orderliness of the process of accounting for labor resources, labor accounting, its payment, taxation and payout, that is, it requires an integrated approach to the assessment of labor relations – from the initial accounting of labor performance by staff to the final settlements with each employee. The main vectors and objects of internal audit of remuneration calculations are determined, allowing to allocate methods for establishing typical violations identified during the audit and to define their impact on accounting as a whole. Generalization of possible typical violations during the audit allowed to form directions for improving the use of labor resources and individual elements of accounting and audit of remuneration calculations. It is substantiated that the main ways of improving the audit of remuneration calculations, which should be introduced at the enterprise, can be divided into three following directions: organizational-institutional, structural-systematic, and information-documentary. Practical significance lies in improving the integral system of labor resources management and increasing individual indicators of economic activity as a result of the introduction of effective measures to improve the accounting and audit of remuneration calculations.

Keywords: labor resources, remuneration, accounting, audit, accounting system, management, calculations.

Fig.: 4. **Bibl.:** 11.

Koliesnichenko Anastasiia S. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Accounting and Finance, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute» (2 Kyrpychova Str., Kharkiv, 61002, Ukraine)

E-mail: anastasihpi@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5007-9082>

Monastyrska Yeva Ye. – Master of the Department of Accounting and Finance, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute» (2 Kyrpychova Str., Kharkiv, 61002, Ukraine)

E-mail: yeva.monastyrska@emmb.khpi.edu.ua

Політика у сфері побудови трудових відносин, питань покриття матеріального забезпечення та потреб соціального характеру працівників належить до компетенції державних інститутів. При цьому окремі функції спрямовані на реалізацію зазначеної державної політики і на практиці належать до сфери діяльності самих суб'єктів господарювання. Вони зазвичай впроваджують ті форми, методики та системи оплати праці, які розробляють і доопрацьовують власними силами. Крім цього, підприємствам необхідно розрахувати показники продуктивності праці та спрогнозувати вплив від застосування інструментів матеріального стимулювання підсумків роботи за цим напрямом. Розмір оплати праці кожного працівника за таких обставин буде зіставлено з обсягом особистого трудового внеску з урахуванням кінцевих результатів діяльності підприємства. Законодавством встановлюється лише мінімальні межі відносно розміру оплати праці персоналу залежно від організаційно-правової форми організації, що виступає інструментом соціального захисту населення [1, с. 125].

Заборгованість із виплати заробітної плати на території України станом на 1 лютого 2022 р. склала 3072,3 млн грн, або 95,8% порівняно з 1 січня 2021 р. (рис. 1). На початок лютого 2022 р. основна частка боргу заборгованості припадала на промисловість і склала 72,7%. При цьому більше половини було утворено в Донецькій (22,1%), Харківській (16,3%), Дніпропетровській (12,9%) областях.

Питання оплати праці пов'язані майже з усіма сферами підприємницької діяльності. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.95 р. «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за тру-

довим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [3]. Тобто оплата праці виражає собою головний та безпосередній інтерес найманих працівників у процесі виконання покладених на них завдань. Отже, цей тристоронній механізм партнерства є однією з головних умов розвитку економіки підприємства.

За таких умов стратегічним орієнтиром побудови ефективної системи управління підприємства залишається завдання найбільш раціонального використання трудових ресурсів на основі вдосконалення обліку та аудиту розрахунків з оплати праці.

Основні теоретичні та практичні питання обліку й аудиту розрахунків з оплати праці підприємства висвітлено в дослідженнях багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців, таких як: Вудвуд В. В., Косменко Л. В. [4], Демченко М. М. [5], Каткова Н. В., Маслова К. В. [6], Подмешальська Ю. В., Панченко А. М. [7], Феофанова І. В., Голяк В. В. [8], Shamki Dh. [9], Hoopes J. L. зі співавторами [10] та інших.

Досить багато авторів розглядали проблеми обліку та аудиту оплати праці, однак постійні зміни в економічній і соціальній площині, яка формує виробниче та управлінське середовище, вимагають регулярного оновлення внутрішньої документації та поліпшення процесу обліку та методики аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Мета статті – розкрити значущі аспекти, які впливають на впорядкованість процесу обліку трудових ресурсів; визначити основні вектори та об'єкти внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці; узагальнити можливі типові порушення при аудиті та сформулювати на цій основі напрями щодо вдосконалення використання трудових ресурсів і окремих елементів з обліку й аудиту розрахунків з оплати праці.

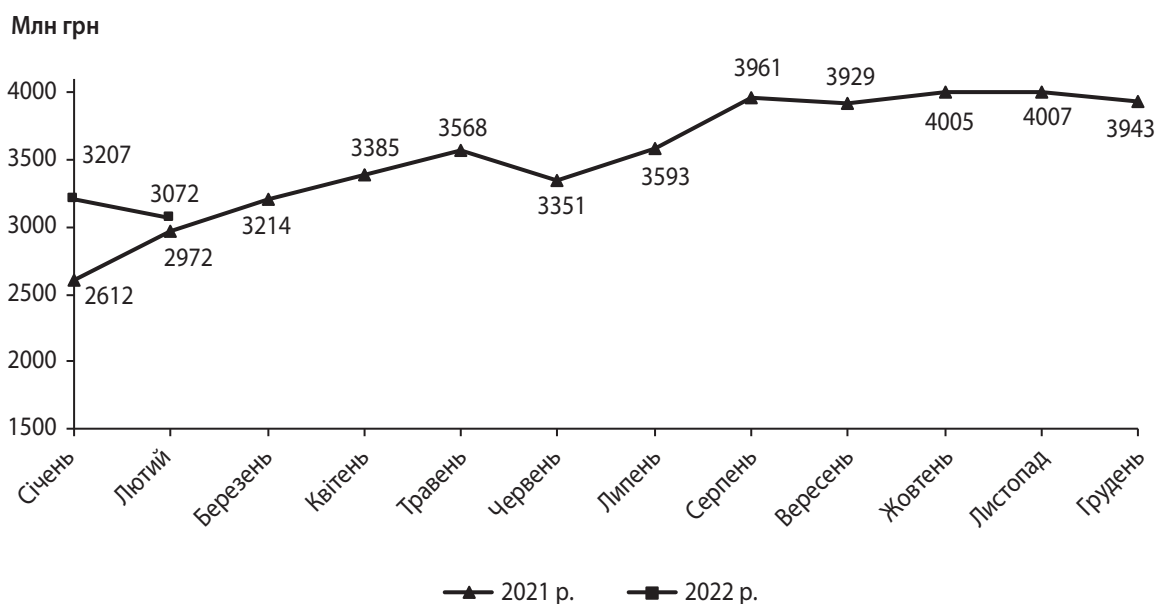


Рис. 1. Заборгованість із виплати заробітної плати у 2021–2022 рр. (станом на 1 число відповідного місяця)

Джерело: складено авторами за даними [2].

Теоретико-методичною основою дослідження виступають методи узагальнення, аналізу, графічний метод і системний підхід. Інформаційно-аналітична база сформована в результаті опрацювання законодавчих актів України, статистичних і аналітичних оглядів динаміки зміни заробітної плати працівників підприємств України, наукових праць і публікацій.

Керівництво підприємства має постійно володіти інформацією про величину витрат на оплату праці з метою забезпечення конкурентної собівартості виготовленої продукції, виконаних робіт або наданих послуг, здійснення контролю відносно операцій з розрахунку та нарахування винагороди працівникам за виконану роботу і станом розрахунків з ними, створення матеріальної зацікавленості персоналу в підвищенні ефективності праці. Такі дані забезпечує облікова система. Завдяки впровадженню аудиту облікової інформації з питань оплати праці стає можливим забезпечення принципу достовірності проведених розрахунків у цій галузі. Слід зазначити, що цей напрям аудиторського контролю є одним із найбільш трудомістких, оскільки ця ділянка обліку через свою специфіку вимагає від аудиторів особливої уваги та кваліфікації [1, с. 125].

Завдання бухгалтерського обліку операцій з оплати праці – це:

- ✦ забезпечити точний розрахунок заробітної плати працівникам відповідно до виконаної ними роботи;
- ✦ керуватись чинною нормативною базою, здійснити правильні розрахунки за фондом оплати праці, а також сум утримань і нарахувань за ним;

- ✦ своєчасно здійснювати перерахування до бюджету нарахованих податків і зборів, пов'язаних із фондом оплати праці;
- ✦ забезпечити контроль за використанням робочого часу та виконанням норм виробітку працівниками на підприємстві;
- ✦ коректний розподіл нарахованої зарплати на складові та перенесення її частини на собівартість послуг;
- ✦ відображення операцій з нарахування витрат на оплату праці на відповідних рахунках бухгалтерського обліку;
- ✦ формування звітності в частині відображення показників, пов'язаних з розрахунками оплати праці.

Тобто роботодавець застосовує такі форми оплати праці, які б забезпечували її максимальну ефективність.

Серед ключових організаційно-методичних питань щодо відображення в обліку операцій з трудовими ресурсами доцільно виділити завдання вибору моделі ведення синтетичного та пов'язаного з ним аналітичного обліку розрахунків з оплати праці.

Упорядковану схему обліку розрахунків за виплатами працівникам наведемо на *рис. 2*.

Сучасні інформаційні системи, технологічні прийоми та методики, які широко використовують в облікових процесах, спрямовані на оптимізацію та вибірккову уніфікацію роботи обліково-економічного структурного напрямку. Завдяки модульній побудові новітніх технологій вирішення завдань з обліку розрахунків за виплатами праців-

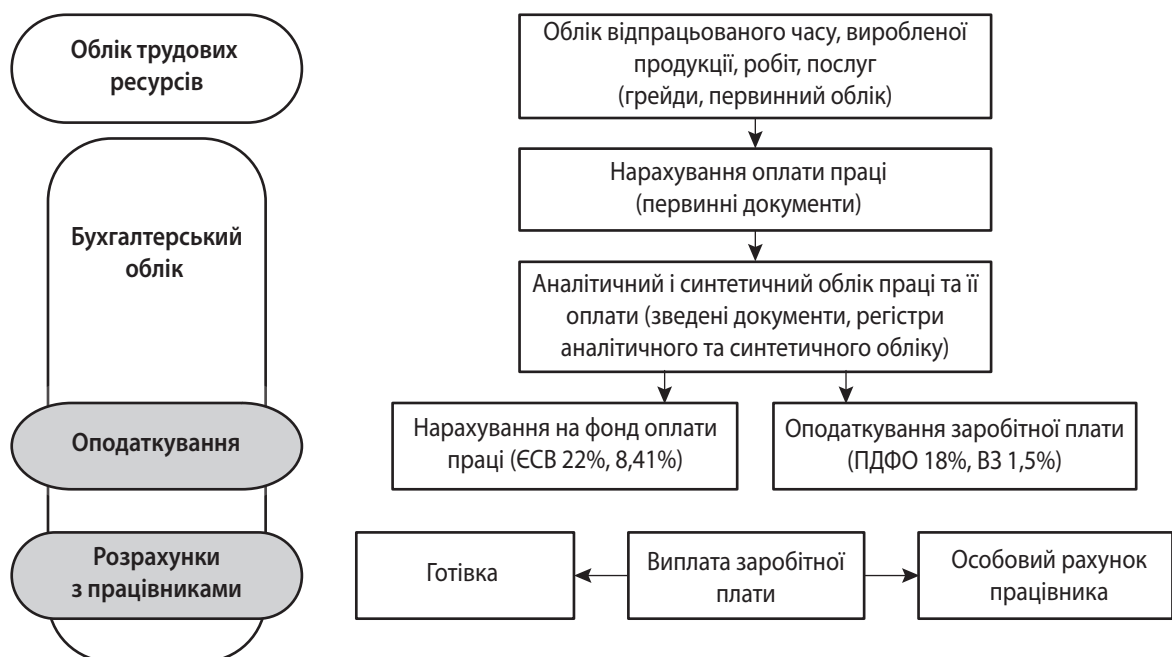


Рис. 2. Упорядкована схема обліку трудових ресурсів, обліку праці, її оплати, оподаткування та виплат

Джерело: складено авторами за даними чинної законодавчої бази.

никам дозволяє визначити найбільш оптимальний розмір фонду оплати праці, інших пов'язаних нарахувань у розрізі структурних підрозділів, виявляти відхилення фактичних показників від планових із метою прийняття управлінських рішень. Наприкінці звітного періоду автоматично здійснюється перевірка розрахункової відомості, нарахувань та утримань, визначається сальдо на кінець звітного періоду, яке одночасно виступає початковим сальдо для наступного звітного періоду.

В основі аудиту операцій з оплати праці лежить завдання щодо здійснення ретельної перевірки дотримання підприємством затверджених положень чинного законодавства та іншої нормативно-правової документації у сфері регулювання обліку трудових ресурсів, виконання принципів повноти та достовірності відображення цих операцій у бухгалтерському обліку, а також відповідності фіксації отриманих у податковому періоді результатів у звітності підприємства. Крім цього, особлива увага приділяється питанням встановлення можливих порушень, які можуть бути виявлені в процесі розрахунків з персоналом.

З огляду на конкретику завдань і сферу дії необхідно зупинитися на меті аудиту. Метою проведення аудиту розрахунків з персоналом виступає перевірка відповідності обраної на підприємстві методики обліку операцій з оплати праці, яка зазначена в його обліковій політиці, положенням нормативно-правової бази; виявлення типових або особливих порушень та оцінка ступеня їх впливу на забезпечення достовірності обліку; висловлення думки незалежного експерта (аудитора) щодо ефективності внутрішнього контролю, правильності ведення бухгалтерського обліку та правдивості фінансової звітної інформації за даними, які відтворюють ситуацію в частині реалізації трудових відносин [1, с. 128–129].

З цією метою на підприємстві запроваджують систему внутрішнього аудиту для встановлення достовірності облікових і звітних даних щодо нормування, документування, нарахування, оподаткування та видачі зарплати.

Практика внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці дозволяє сформулювати основні вектори:

- ✦ перевірка законності побудови трудових відносин на підприємстві та організації обліку особового складу працівників;
- ✦ забезпечення реального та достовірного обліку використання робочого часу працівників;
- ✦ обґрунтованість розрахунків з фонду оплати праці, інших належних виплат і нарахувань;
- ✦ оцінка коректності застосування принципів та здійснення розрахунків з питань оподаткування оплати праці.

З метою забезпечення належної якості внутрішнього аудиту та досягнення мети його проведення доцільно сформулювати об'єкти аудиту, серед яких слід виділити:

- ✦ елементи облікової політики (колективний договір, трудові відносини та дисципліна, система регулювання, моніторингу та контролю тощо);
- ✦ відображення в обліку (розрахунки з нарахування й оподаткування заробітної плати, додаткових виплат, інших виплати);
- ✦ журналізація операцій (відтворення операцій на рахунках синтетичного та аналітичного обліку);
- ✦ інформаційні дані про результати інвентаризацій, ревізій, звірянь (довідки, накази, акти, протоколи, постанови).

Слід зазначити, що існує визначений порядок реалізації внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці, що в цілому суттєво впливає на результативність такої перевірки. Передусім аудитор має оцінити стан та ефективність організації бухгалтерського обліку, а також дослідити особливості процедури внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві, що дозволяє встановити можливі зони ризику та визначитися з напрямками й обсягом аудиторських операцій, зазначених у програмі аудиту.

Керівник в межах забезпечення належної якості аудиту має зробити акценти для аудиторської групи. Головним чином, фокусом перевірки мають стати питання щодо: характеру помилок і порушень, які можуть виникати при реалізації облікових операцій з оплати праці, а також можуть бути класифіковані як типові; визначення впливу таких типових помилок і порушень на якість і достовірність звітної фінансової інформації; методичного апарату в напрямі виявлення та встановлення різних порушень. Характеристика таких типових порушень наведено на *рис. 3*.

Основні шляхи вдосконалення аудиту розрахунків з оплати праці, які доцільно впроваджувати на підприємстві, можна умовно поділити на три напрями: організаційно-інституціональний, структурно-систематичний та інформаційно-документарний (*рис. 4*).

Організаційно-інституціональні заходи ґрунтуються на методичних, організаційних і технічних способах поліпшення процедури проведення аудиту, а також на врахуванні системи інститутів відповідно до галузевої специфіки підприємства. Структурно-систематичний напрям акцентує увагу на якісних і кваліфікаційних характеристиках щодо надання аудиторських послуг. Група інформаційно-документарного забезпечення спрямована на роботу з обліковою інформацією та впорядкування документальної бази через удосконалення методології.

Розвиток аудиту ґрунтується на різних напрямках і заходах, одним із яких виступає оптимізація методичних і організаційних прийомів щодо його проведення. У практичній площині це може бути реалізовано рядом способів, зокрема: нововведеннями

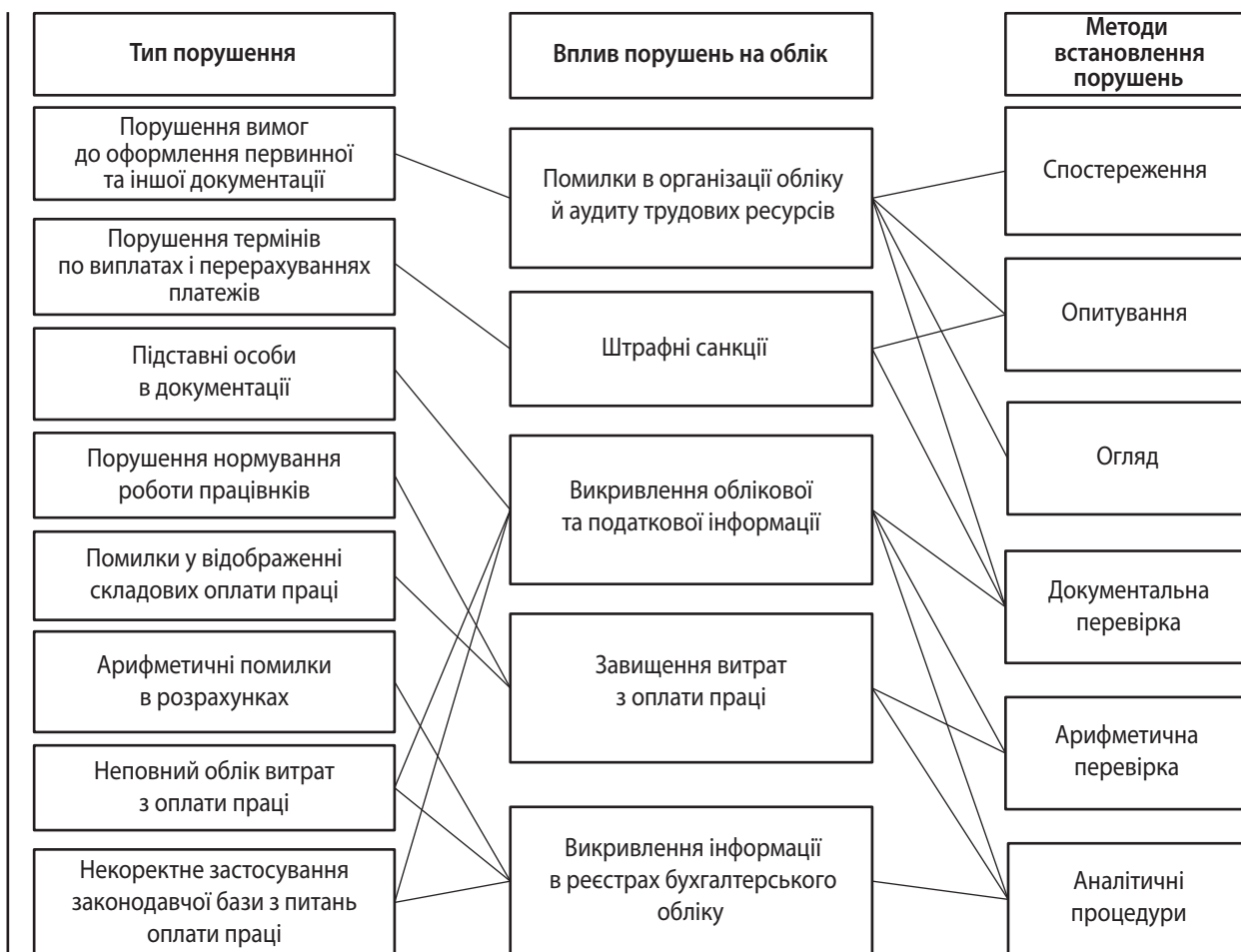


Рис. 3. Методи встановлення типових порушень, виявлених при аудиті

Джерело: авторська розробка на основі аналізу [4; 6–10].



Рис. 4. Шляхи вдосконалення аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві

Джерело: авторська розробка.

самих аудиторів, науковими розробками, проведенням конференцій з метою виявлення найбільш ефективних методів аудиту, використанням досвіду зарубіжних аудиторів, їх прийомів і методів тощо [11].

Серед найбільш важливих варіантів удосконалення аудиту необхідно назвати: переформування законодавчої бази з питань здійснення фінансового контролю; модернізація національних нормативів та інституцій аудиту; поширення принципу гармонізації міжнародних та європейських стандартів, що сукупно через комплексну нормативно-правову базу впливає на бухгалтерську й аудиторську діяльність.

Підвищення якісних оцінок аудиту розрахунків з оплати праці має враховувати специфіку господарської діяльності компанії. Тобто, наприклад, первинні документи газорозподільних підприємств значно відрізняються від документів підприємств інших галузей.

Для поліпшення аудиту саме розрахунків з оплати праці необхідно надавати перевагу проведенню тематичного аудиту, спрямованого на ці облікові операції, а не комплексному аудиту суцільного бухгалтерського обліку за напрямом. Цей спосіб перевірки передбачає цілеспрямовану фіксацію на об'єкті аудиту та сприяє збільшенню конкретизованого обсягу інформації, яка підлягає обробці й аналізу, що значною мірою здійснює позитивний ефект на якість аудиторського висновку.

Аудит розрахунків з оплати праці має надавати достовірну інформацію про стан трудових ресурсів та поточну ситуацію по розрахунках з окремими групами та визначеними працівниками. Використання керівниками сформульованих висновків щодо проведення даного аудиту у прийнятті управлінських рішень впливає на подальшу діяльність підприємства. Цей факт ставить перед керівниками завдання з перевірки обліку та фінансової звітності на предмет реалістичності даних, які містяться у звітах. Іншими словами, зростає значущість здійснення основних індикаторів, які характеризують розрахунки з оплати праці, зокрема: частка витрат на оплату праці в собівартості продукції; співвідношення погодинної та відрядної оплати праці; конкурентоспроможність заробітної плати в регіоні та країні.

Таким чином, якісна оцінка аудиту опирається на акумульовану інформацію щодо діяльності підприємства. Крім цього, результати аудиторської перевірки переважно залежать від наявності та кількості умисних приховувань окремих фактів і ситуацій обліку. Рішення даної проблеми залежить від чесності виконавців та фахівців компанії.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження можна зробити висновок, що дієвість облікової системи за спектром питань щодо обліку розрахунків з оплати

праці залежить від упорядкованості процесу обліку трудових ресурсів, обліку праці, її оплати, оподаткування та виплати, тобто вимагає комплексного підходу до оцінки трудових відносин – від початкового обліку виконання праці персоналом до остаточних розрахунків з кожним працівником. Визначено основні вектори та об'єкти внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці, що дозволило виділити методи встановлення типових порушень, виявлених при аудиті, та встановити їх вплив на облік у цілому.

Узагальнення можливих типових порушень при аудиті дозволило сформулювати напрями щодо вдосконалення використання трудових ресурсів та окремих елементів з обліку й аудиту розрахунків з оплати праці. Обґрунтовано, що основні шляхи вдосконалення аудиту розрахунків з оплати праці, які доцільно впроваджувати на підприємстві, можна умовно поділити на три напрями: організаційно-інституціональний, структурно-систематичний та інформаційно-документарний.

Практична значущість полягає в поліпшенні цілісної системи управління трудовими ресурсами та підвищенні окремих показників господарської діяльності в результаті запровадження дієвих заходів щодо вдосконалення обліку й аудиту розрахунків з оплати праці.

Подальші дослідження доцільно проводити в напрямі вивчення досвіду іноземних підприємств у галузі практики здійснення внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці та аналізу помилок, виявлених при таких перевірках. ■

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Воронко Н. Р., Брусьо Т. В., Воронко Р. М. Нормативно-правове регулювання трудових відносин та організаційно-методичні аспекти аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Серія «Економічні науки»*. 2020. № 59. С. 124–131. DOI: <https://doi.org/10.36477/2522-1205-2020-59-16>
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua>
3. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>
4. Вудвуд В. В., Косменко Л. В. Поняття заробітної плати та напрями її оптимізації в сучасних ринкових умовах господарювання. URL: <http://intkonf.org/vudvud-vv-kosmenko-lv-ponyattya-zarobitnoyi-platita-napryami-yiyi-optimizatsiyi-v-suchasnih-rinkovih-umovah-gospodaryuvannya/>
5. Демченко М. М. Контроль виплат працівникам. *Молодий вчений*. 2016. № 3. С. 70–74.
6. Каткова Н. В., Маслова К. В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. *Економіка і суспільство*. 2017. № 8. С. 762–767. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/8_ukr/126.pdf

7. Подмешальська Ю. В., Панченко А. М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 1. С. 58–63. DOI: 10.32702/2306-6814.2020.1.58.
8. Феофанова І. В., Голяк В. В. Удосконалення обліку та аудиту заробітної плати на підприємстві. *Економіка та держава*. 2021. № 3. С. 125–130. DOI: 10.32702/2306-6806.2021.3.125.
9. Shamki Dh. The Influence of The Performance Evaluation on Salary. *Finance, Accounting and Business Analysis*. 2019. Vol. 1. Iss. 1. P. 22–32. URL: <https://www.faba.bg/index.php/faba/article/view/3/2>
10. Hoopes J. L., Merkley K. J., Pacelli J. et al. Audit personnel salaries and audit quality. *Review of Accounting Studies*. 2018. Vol. 23. P. 1096–1136. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11142-018-9458-y>
11. Пристемський О. С., Мулярчук І. В. Методологія аудиту та проблеми підвищення якості аудиторської діяльності // Модернізація економіки: сучасні реалії, прогнозні сценарії та перспективи розвитку : збірник матеріалів І Міжнародної науково-практичної конференції (м. Херсон, 25–26 квітня 2019 р.). Херсон, 2019. С. 572–575.

REFERENCES

- Demchenko, M. M. "Kontrol vyplat pratsivnykam" [Control of Employee Benefits]. *Molodyi vchenyi*, no. 3 (2016): 70-74.
- Feofanova, I. V., and Holiak, V. V. "Udoskonalennia obliku ta audytu zarobitnoi platy na pidpriemstvi" [Improvement of the Accounting and the Audit of Payment at the Enterprise]. *Ekonomika ta derzhava*, no. 3 (2021): 125-130. DOI: 10.32702/2306-6806.2021.3.125
- Hoopes, J. L. et al. "Audit personnel salaries and audit quality". *Review of Accounting Studies*, vol. 23 (2018): 1096-1136. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11142-018-9458-y>
- Katkova, N. V., and Maslova, K. V. "Osoblyvosti obliku oplaty pratsi v suchasnykh umovakh ta shliakhy yoho vdos-

- konalennia" [The Features of Wage Accounting in Modern Conditions and the Ways of Its Improvement]. *Ekonomika i suspilstvo*, no. 8 (2017): 762-767. https://economyandsociety.in.ua/journals/8_ukr/126.pdf
- [Legal Act of Ukraine] (1995). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>
- Ofitsiyni sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy. <https://www.ukrstat.gov.ua>
- Podmeshalska, Yu. V., and Panchenko, A. M. "Udoskonalennia orhanizatsii obliku zarobitnoi platy" [Improving the Organization of Payroll]. *Investytsii: praktyka ta dosvid*, no. 1 (2020): 58-63. DOI: 10.32702/2306-6814.2020.1.58
- Prystemskiy, O. S., and Muliarchuk, I. V. "Metodolohiia audytu ta problemy pidvyshchennia yakosti audytorskoi diialnosti" [Audit Methodology and Problems of Improving the Quality of Audit Activity]. *Modernizatsiia ekonomiky: suchasni realii, prohnozni stsenarii ta perspektivy rozvytku*. Kherson, 2019. 572-575.
- Shamki, Dh. "The Influence of The Performance Evaluation on Salary". *Finance, Accounting and Business Analysis*, vol. 1, iss. 1 (2019): 22-32. <https://www.faba.bg/index.php/faba/article/view/3/2>
- Voronko, N. R., Bruso, T. V., and Voronko, R. M. "Normativno-pravove rehuliuвання трудових відносин та організаційно-методичні аспекти аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві" [Normative and Legal Regulation of Labor Relations and Organizational&Methodical Aspects of the Audit of Calculations on Wages Payments at the Enterprise]. *Visnyk Lvivskoho torhovelno-ekonomichnoho universytetu. Seriia «Ekonomichni nauky»*, no. 59 (2020): 124-131. DOI: <https://doi.org/10.36477/2522-1205-2020-59-16>
- Vudvud, V. V., and Kosmenko, L. V. "Poniattia zarobitnoi platy ta napriamy yii optymizatsii v suchasnykh rynkovykh umovakh hospodariuvannia" [The Concept of Wages and Directions for Its Optimization in Modern Market Conditions of Business]. <http://intkonf.org/vudvud-vv-kosmenko-lv-ponyattya-zarobitnoyi-plati-ta-napryami-yiyi-optimizatsiyi-v-suchasnihrinkovih-umovah-gospodaryuvannya/>