

Міністерство освіти і науки України

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

ГРИДЖАН ІВАН ВАСИЛЬОВИЧ

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ОБЛІКУ І  
КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ

071 «Облік і оподаткування» (галузь наук – Управління та адміністрування)

Автореферат

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

Івано-Франківськ – 2023

Дипломна робота виконана в Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника

Науковий керівник д.е.н., професор, Лещук Г.В., Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, професор кафедри обліку і оподаткування

Рецензенти: д.е.н., професор, Дмитришин Л.І. Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, завідувач кафедри фінансів

Захист відбудеться «27» червня 2023 р.

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_ Іван БАЛАНЮК  
(підпис) (ім'я та прізвище)

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ОБЛІКОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ</b> .....	<b>6</b>
1.1. Заробітна плата як об'єкт обліку та контролю .....	6
1.2. Організація регулювання оплати праці.....	13
1.3. Нормативно-правові засади регулювання оплати праці в Україні .....	19
<b>РОЗДІЛ 2. ОБЛІКОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВ “КАРЛІТ”</b> .....	<b>24</b>
2.1. Організація обліку оплати праці .....	24
2.2. Методика обліку оплати праці .....	31
2.3. Оцінка обліку регулювання оплати праці .....	40
<b>РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВ “КАРЛІТ”</b> .....	<b>47</b>
3.1. Організація та методика контролю оплати праці .....	47
3.2. Удосконалення регулятивних процесів виведення оплати праці з тіні .....	53
3.3. Зарубіжний досвід регулювання оплати праці і можливості його адаптації у наше середовище .....	57
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	<b>65</b>
<b>ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	<b>68</b>
<b>ДОДАТКИ</b> .....	<b>74</b>

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність дослідження.** Становлення облікової системи в Україні обумовлюють перетворення у порядку трудових відносин. Кризи у вітчизняній економіці недобре впливають на ступінь заробітної плати та на рівень статку громадян, які працевлаштовані. Погіршення рівня прибутків громадян породжує скорочення їх платоспроможного попиту, а це має вплив на скорочення обсягів виробництва. Під час криз працедавці не можуть її підіймати, та навіть декуди її виплачувати. Тому проблемою яка стоятиме перед нами це є збалансування адекватної до нинішніх умов ефективної облікової системи регулювання оплати праці.

Як свідчить досвід країн розвинутих, дану проблему доцільно вирішувати у комплексі з регуляторами та за допомогою державного регулювання обліку та економіки. Тому для цього є доцільним покращення діючого організаційно-економічний механізм обліку регулювання оплати праці.

Питання організації обліку та регулювання оплати праці досліджували вчені, а зокрема І. Барановська, Ф. Бутинець, О. Валецька, М. Василюк, С. Дзюба, І. Дрозд, Я. Дяченко, Н. Іванова, О. Іляш, Г. Завіновська, Н. Конащук, М. Крупка, Т. Костишина, О. Кочемировська, Г. Куліков, О. Лаговська, Г. Лещук, Ю. Максимів, С. Матюх, Г. Міщук, В. Онищенко, В. Онікієнко, В. Петюх, С. Покропивний, В. Приймак, А. Сидорчук, О. Стецуріна, А. Устіловська, А. Череп, О. Шевчук та ін. Проте багато напрямків щодо поліпшення обліково-економічного механізму регулювання обліку і контролю оплати праці вимагає поліпшення.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Робота виконана в межах науково-дослідної тематики кафедри обліку і оподаткування Прикарпатського національного університету ім. В. Стефаника «Розробка організаційно-економічного механізму удосконалення функціонування виробничо-господарських структур регіону (номер державної реєстрації 0111U000875)».

**Мета і завдання дослідження.** Метою роботи є обґрунтування теоретико-методичних засад обліку щодо вдосконалення механізму регулювання оплати праці на підприємствах.

Для окреслення мети виділено такі завдання:

- окреслити теоретичну суть оплати праці та дослідити її з позицій економічного підходу щодо сутності “оплата праці”;
- сформулювати особливості облікової системи організації регулювання оплати праці на підприємстві;
- розкрити нормативно-правові механізми регулювання обліку та контролю оплати праці;
- обґрунтувати основні інструменти організаційно-економічного регулювання оплати праці на підприємств та сформулювати їхні недоліки;
- окреслити організацію та методику обліку оплати праці;
- запропонувати перспективи зміни щодо рівня заробітної плати на підприємстві та виявити його головні фактори;
- розглянути напрямки поліпшення обліково-економічного механізму регулювання оплати праці.

**Об’єктом дослідження** є процеси формування і розвитку системи обліку оплати праці на ТОВ “КАРЛІТ”.

**Предметом дослідження** є теоретико-методичні засади та обліку щодо закономірності розвитку системи регулювання та контролю оплати праці.

**Методи дослідження.** Методичним підґрунтям проведення є загальнонаукові та спеціальні методи, а зокрема діалектичний метод пізнання, абстрактно-логічний (при узагальненнях результатів роботи та визначення висновків); системний і комплексний підходи, порівняння, аналіз і синтез.

**Структура та обсяг дипломної.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків і списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 67 сторінок комп’ютерного тексту. Робота містить 11 рисунків, 7 таблиць та 2 додатки. Список використаних джерел налічує 59 позицій.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У розділі 1 «Теоретико-облікові аспекти забезпечення організаційно-економічного механізму регулювання обліку і контролю оплати праці» подано тлумачення поняття заробітної плати яке показує відносини між власником підприємства і найманим працівником для правильного розподілу доходу. Зображено у роботі місце заробітної плати у системі організації оплати.

Доведено, що підвищення рівня реальної заробітної плати та дотримання сталих темпів її зростання, зростання купівельної спроможності населення, можна здобути через: суттєве підвищенням номінальної заробітної плати; уповільнювання зростання цін на споживчі товари та послуги; введення результативного механізму індексації заробітної плати для підтримання її купівельної спроможності; збільшення грошових доходів та збережень громадян.

В умовах ринкової економіки заробітна плата задіює багато функцій, які мають різну природу, а зокрема: економічну, правову і соціальну. Сутність заробітної плати розкривається у функціях, які вона реалізовує. Функція заробітної плати включає її призначення та роль як складової сфери практичної діяльності за рахунок узгодження і реалізації зацікавлень працівників.

Виокремлено, що заробітна плата також і виконує ще й інші функції, як: запобігання безробіттю; дотримання соціальних гарантій; збереження попереднього статусу; стримування інфляції; перерозподіл зайнятих по галузях економіки; розповсюдження нелегальної та вторинної зайнятості; посилення мобільності робочої сили.

Що стосується керування оплатою праці на ступені підприємства то вона оснований на тарифній системі її організації. Дана система є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. Тоді як тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки; тарифні ставки; надбавки і доплати до тарифних ставок; схеми посадових окладів; тарифно-кваліфікаційні характеристики.

У розділі 2 **«Облікове забезпечення функціонування організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці в ТОВ “Карліт”»** доведено, що для забезпечення логічної побудови системи організації обліку оплати праці на підприємстві дозволено запроваджувати неупереджену та послідовну оплату праці за допомогою аналізу її структури. Структура обліку оплати праці є прийомом, який може повідомляти про можливості оплати праці своїм службовцям. Організаційна структура обліку заробітної плати – це співвідношення окремих складників заробітної плати у суцільному її обсязі. Регламент зі статистики заробітної плати, містить основні методологічні положення про показники оплати праці у формі державних статистичних спостережень. Виокремлено, що він містить дані для отримання об’єктивної інформації про розміри та структуру плати праці працівників, окреслює, що фонд оплати праці користується такою структурою: фонд основної та додаткової зарплати; інші заохочувальні та компенсаційні виплати; доходи; дивіденди; відсотки.

Окреслено, що організаційно-економічний механізм обліку оплати праці включає подальші кардинальні функціональні підсистеми: планування; організація; мотивація; контроль та аудит; регулювання.

Доведено, що визначним принципом нормативного методу обліку витрат на виробництво виступає безперервний перегляд діючих норм по мірі поліпшення техніки, технології і організації виробництва. Тому якість норм і нормативів, які є у товаристві та впроваджуються у формуванні нормативної собівартості є проблемою, за рахунок чого норми повинні наскрізь відображати ту частину потрібного робочого часу, яка при середньому ступені вмінь й інтенсивності праці забезпечує створення певного виду продукції, що є важливим стимулюючим фактором виробництва.

У розділі 3 **«Напрями вдосконалення обліку та контролю організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці в ТОВ “Карліт”»** доведено, що для ефективної роботи досліджуваного товариства доцільна корінна зміна проведення контролю та аудиту, яка повинна бути

спрямована на чергу реконструкцію та технічне переозброєння діючих виробництв. Це дозволить також скоротити частку ручної праці та прискорити ріст продуктивності праці працівників.

Для правильної організації та методики здійснення контролю ефективності праці та її оплати запропоновано його розбити на такі стадії та етапи: початкова, контрольна-аналітична та завершальна.

Доведено, що уточнена деталізація субрахунка 661 дозволить провести детальний аналіз розрахунків із заробітної плати із урахуванням структури товариства. Запропоновані нами склад при віддзеркаленні розрахунків із заробітної плати дасть змогу зобразити дійовий механізм формування, відображення, узагальнення, аналізу і оперативного контролю даних про розрахунки з оплати праці у досліджуваному товаристві.



## ВИСНОВКИ

Обстеживши теоретико-методичні засади обліку і контролю оплати праці нами сформульовано такі висновки та рекомендації:

1. Запропоновано новий підхід у дослідженні заробітної плати, як категорії дотичної до позиції держави, працівника та працедавця. Зокрема, для держави це можливість виплачувати заробітну плату яка є інструментом, яким вона регулює попит і пропозицію потенційної працездатності. Працівникові заробітна плата слугуватиме часткою доходу, формат якого окреслюється дією факторів і позначатиметься у грошовому еквіваленті, який дістає від роботодавця за реалізовану обдарованість до праці.

Для роботодавця – заробітна плата є складовою витрат на оплату праці, які він тратить на застосування тих знань, навичок, умінь працівника, які дають йому економічні вигоди. Адекватно до потреб держави, працівника та працедавця, вирізнено функції, які має виконувати оплата праці для їх задоволення, а для держави – регулюючу, для працівника – відтворювальну, екзистенціальну, соціальну, для працедавця – виробничу, облікову, мотивуючу, креативну та інноваційну.

2. Регулювання обліку оплати праці проводиться поряд із нормативно-правовими актами. Вони користаються різною юридичною силою, а до якої їх можна розподілити по рівнях, адже вони в своїй сукупності носять систему нормативного забезпечення обліку оплати праці. Тому ця система має повставати так, щоб:

- по-перше, щоб не дублювалися суперечності у нормативно-правових документах між собою;

- по-друге, документи елементарного рівня мають конкретизувати і поглиблювати окремі положення законодавчих нормативних документів вищого рівня.

Поряд з державним регулюванням оплати праці, взаємини працівника і працедавця мають змогу регулюватись в договірному порядку. Значущість його

сумірна з державним регулюванням і може прозиратиметься в угодах різних рівнів які є більш гнучкими і можуть уточнюватиметься за погодженням сторін із урахуванням ситуації, яка зніціюється.

3. Прирівняння механізму організації оплати праці у товаристві до сучасних умов оплати праці в контексті діяльності та розвитку ринкових відносин є актуальним. Опрацьовування питань щодо тарифної системи оплати праці у товаристві є процесом працемістким де враховуються специфіка виробництва й праці, принципи які діють на ринку товарів і праці та інші фактори. Для цього його розробка механізму організації оплати праці складається з таких стадій:

- визначення вихідної бази для виділення власної тарифної системи оплати праці;
- обчислення частки тарифу у заробітній платі;
- формування тарифної сітки;
- вибір типу наростання тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду.

4. Доведено, що найкраща система мотивації є сформована з врахуванням індивідуальних мотивів реального працівника і яка буде зреалізована через свободу обрання певних форм заохочень, а зокрема як: грошової винагороди, кількості свобідного часу та тривалості відпустки, соціальних пільг від фірми, змога службового зростання та отримання відповідних привілеїв.

5. Виокремлено, що серед цікавих елементів стимулювання збільшення оплати праці можна виокремити: врахування споживчих індексів при формуванні механізму оплати праці, здійсненні регулярної індексації заробітної праці працівників, обчислення граничної межі додаткового заохочення, змога вільного вибору форми та терміну заохочення у товаристві.

6. Проведений нами аналіз чинників впливу на організацію облікової політики про витрати на оплату праці дав змогу зробити висновок, про те, що на оплату праці як на об'єкт фінансового обліку в значній мірі мають вплив зовнішні чинники, а як на об'єкт управлінського обліку то внутрішні чинники. Дослідження цих факторів є важливим моментом при формуванні облікової

політики товариства, адже у світовій практиці йде тенденція до збільшення питомої ваги витрат на оплату праці в побудові витрат товариства. Однак існують такі фактори впливу на рівень заробітної плати, які не можна віднести лише до однієї з класифікаційних груп через причетність до кожної з них. До них ми в роботі віднесли: договірне регулювання праці, продуктивність праці, науково-технічний прогрес та інтелектуалізацію праці.

## ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Сміт А. Добробут націй: дослідження про природу та причини добробуту націй. К.: Rort-Royal, 2001. 593 с.
2. Колот А. М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин. URL: [http://ief.org.ua/Arjiv\\_ET/Kolot408.pdf](http://ief.org.ua/Arjiv_ET/Kolot408.pdf).
3. Холод Н. М. Розподіл доходів та бідність у перехідних економіках: монографія. Львів: Видавн. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2019. 442с.
4. Злупко С. М. Історія економічної теорії: [підручник]. 2-ге вид., випр. і доп. К.: Знання, 2015. 719 с.
5. Приймак В. І. Трудовий потенціал та механізми його реалізації в регіоні: монографія. Львів: Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2022. 383 с.
6. Бажан І. І. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу України: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. к.е.н.: 08.02.03. Наук.-дослід. ек. інст. Мінекономіки та з пит. європ. інтегр. Укр. К., 2014. 20 с.
7. Туган-Барановський М. І. Основи політичної економії. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2003. 628 с.
8. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf>.
9. Колот А. М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України): автореф. дис... д.е.н.: 08.06.01. URL: [http://librar.org.ua/sections\\_load.php?s=business\\_economic\\_science&id=3997&start=14](http://librar.org.ua/sections_load.php?s=business_economic_science&id=3997&start=14)
10. Мартиненко М. М. Основи менеджменту: [підручник]. К.: Каравела, 2015. 496 с.
11. Онищенко Д. О. Формування системи обліку оплати праці на підприємстві. *Управління розвитком*. 2021. № 11. С. 57-58.
12. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини:[підручник]; 4-те вид., оновлене. К.: Знання, 2019. С. 274-291.
13. Трудове право України в питаннях і відповідях: [навч. посібник]. 4-те вид. за ред. В. В. Жернакова. Х.: Одиссей, 2005. 592 с.
14. Череп А. В. Необхідність формування механізму мотивації праці на підприємствах. *Актуальні проблеми економіки*. 2013. №3(141). С. 134-148.
15. Економічна енциклопедія: у 3-х томах / Редкол. С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. К.: Видавничий центр „Академія”, 2000-2002.
16. Венедиктов В. С. Конспект лекцій по трудовому праву України: [учеб. пособие для вузов]; Ч.1. Х.: Консум, 1998. 140 с.
17. Про оплату праці: ЗУ від 24 березня 1995 р., № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
18. Болотіна Н. Б. Трудове право України: [підручник]. 2-ге вид., стер. К.: Вікар, 2014. 645 с.

19. Валецька О. В. Забезпечення функцій заробітної плати: економіко-правовий аспект. *Університетські наукові записки*. 2016. №3-4 (19-20). С. 282.
20. Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю.; керівник авт. кол. В.Г. Ротань; [8-ге вид., доп. та перероб.]. К.: А.С.К., 2018. 425с.
21. Бутенко С. Нормування праці: реалії і проблеми. *Праця і зарплата*. 2022. № 36. С. 5.
22. Грішнова О. А., Міщук Г. Ю. Соціальні інновації у трудових відносинах: суть, види, проблеми реалізації в Україні. *Демографія і соціальна економіка*. 2013. №2 (20). С. 167-178.
23. Малицька І. Функції заробітної плати та стан їх виконання в Україні. *Держава і право*. 2021. Вип. 51. С. 409-413.
24. Завіновська Г. Т. Економіка праці: [навч. посібник]. К.: КНЕУ, 2013. 300 с.
25. Конвенція про захист заробітної плати №95, від 01.07.1949 р. *Міжнародна організація праці*. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146).
26. Конституція України від 28.06.1996р., № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
27. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р., № 322-VIII; за станом на 27 березня 2014 р. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
28. Про колективні договори і угоди: ЗУ від 01 липня 1993р., № 3356-XII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
29. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Держкомстату України від 13.01.2004 р., №5. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.
30. Проект Трудового кодексу № 2902 від 22.04.2013 р. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/sweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/sweb2/webproc4_1?pf3511=46746).
31. Манєров Г. М. Методичні основи внутрішньо фірмового механізму регулювання заробітної плати. *Економічний вісник*. 2018. № 1 (23). С. 106-110.
32. Малицький А. А. Соціально-економічний механізм управління підприємством: суть та структура. *Рубрика: Соціум. Наука. Культура. Економіка*. URL: <http://intkonf.org>
33. Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати: Закон України від 02.12.2021 р. № 1928-IX. «Про Державний бюджет України на 2022 рік» (Закон про Держбюджет – 2022). URL: <https://its.1c.ua/db/acttaxuku/content/3777/hdoc>
34. Бухгалтерська програма з розрахунку заробітної плати. URL: [www.salary.net.ua/downloads/--/--/1286---2014-excel.html](http://www.salary.net.ua/downloads/--/--/1286---2014-excel.html).
35. Вачевська Н. Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки. *Актуальні проблеми економіки*. 2018. № 1(43). С. 177-187.
36. Шульгінова Л. А. Механізми державного регулювання заробітної плати в Україні: сутність і складові. *Теорія та практика державного управління*. 2021. Вип. 4 (35). URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2011-4/doc/2/19.pdf>.

37. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2019. №4. С. 16-22. 205.
38. Офіційний сайт youcontrol. Реєстраційні дані ТОВ "КАРЛІТ". URL: [https://youcontrol.com.ua/catalog/company\\_details/39847077/](https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/39847077/)
39. Schneider, F. Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences / F. Schneider, D. Enste. *Journal of Economic Literature*. 2000. Vol. 38. № 1. P. 77–114.
40. Барометр ринку праці України 20223 рік. Міжнародний кадровий портал HeadHunter Україна. URL: <http://hh.ua/article/14608>.
41. Божко В.М. Розмежування змісту термінів „заробітна плата” і „оплата праці” на основі аналізу наукових праць ХХІ століття. *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки*. 2020. №4. С. 50-56.
42. Данилишин В. І., Степанків О. М. Тіньові заробітні плати: причини, обсяги та шляхи детінізації. *Електронне наукове фахове видання. Ефективна економіка*. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=658&p=1>.
43. Тибінка Г. І. Використання мінімальної заробітної плати як базису контролю економіко-правового регулювання в Україні. *Вісник Львівського національного аграрного університету. Економіка АПК*. №18(1). Львів, 2021. С. 344-353.
44. Мартин О. М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2022. Вип. 22.7. С. 232-240.
45. Гетьманцева Н. Співвідношення централізованого і локального контролю методів регулювання оплати праці. *Економіка України*. 2017. № 12. С. 70-75.
46. Кравченко С.С. Детінізація заробітної плати. URL: <http://obozrevatel.com/author-column/detinizatsiya-zarobitnoi-plati.htm>.
47. Валецька О. В. Контроль оплати праці: монографія. Миколаїв: УДУ, 2022. 220 с.
48. Богиня Д. П., Грішнова. О.А. Основи економіки праці: [навч. посібник] К.: Знання-прес, 2020. 313 с.
49. Детінізація особистих доходів громадян. Міжнародний центр перспективних досліджень. 2022. URL: [http://icps.com.ua/pub/files/37/83/SO\\_2\\_Bringing%20personal%20incomes%20out%20of%20the%20shadows\\_UKR.pdf](http://icps.com.ua/pub/files/37/83/SO_2_Bringing%20personal%20incomes%20out%20of%20the%20shadows_UKR.pdf).
50. Дяченко Я. Я. Детінізація економіки у системі макроекономічного регулювання. *Фінанси України*. 2016 №2. С. 68-79.
51. Про затвердження Методичних рекомендацій з формування собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості. Наказ Міністерства промислової політики України. 09.07.2007 р. № 373. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0373581-07#Text>
52. Заходи детінізації ринку праці України URL: <http://old.niss.gov.ua/monitor/monitor17/02.htm>.
53. Івашина О. Удосконалення державного регулювання оплати праці в Україні. *Державне управління та місцеве самоврядування: зб. наук. пр. Дніпропетровськ: Вид-во ДРІДУ НАДУ*. 2020. №2 (5). С. 87-92.

54. Галайда Т. О. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки*. 2016. Вип. 16(1). С. 65-68.

55. Германова О. Соціально справедливе оподаткування: зворотний бік медалі. *Вісник податкової служби України*. 2017. № 42. URL: [http://www.visnuk.com.ua/article/one/Sotsialno\\_.html](http://www.visnuk.com.ua/article/one/Sotsialno_.html).

56. Дзюба С. Г., Гайдай І. Ю. Напрямки використання міжнародного досвіду організації нормування і оплати праці в контексті глобалізації економіки. URL:

[http://www.google.com.ua/url?url=http://economy.kpi.ua/files/files/48\\_kpi\\_2012](http://www.google.com.ua/url?url=http://economy.kpi.ua/files/files/48_kpi_2012).

57. Додонов О., Кузьменко В. Стан та подальше підвищення рівня гармонізації законодавчих та нормативних актів з оплати праці в Україні до рівня відповідних актів європейських країн. *Україна: аспекти праці*. 2021. № 6. С. 42-45.

58. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А. М. Колот, Г. Т. Куліков, О. М. Поплавська [та ін.] К.: КНЕУ, 2018. 274 с.

59. Іляш О.І., Богдан О.В. Моніторинг вітчизняних та світових тенденцій формування механізму регулювання оплати праці економіки. *Сталий розвиток економіки*. 2021. № 3(6). С. 7-11.