

УДК 657.372.3

DOI: https://doi.org/10.31521/modecon.V42(2023)-11

Лугова О. І., кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри обліку і оподаткування, Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв, Україна

ORCID ID: 0000-0003-4432-0295

e-mail: lugova@mnau.edu.ua

Петрова О. І., кандидат сільськогосподарських наук, доцент, завідувач кафедри переробки продукції тваринництва та харчових технологій, Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв, Україна

ORCID ID: 0000-0001-8612-3981

e-mail: oipetrova@ukr.net

Бохонюк А. А., здобувач вищої освіти обліково-фінансового факультету, Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв, Україна

e-mail: anna111bohonok@gmail.com

Преміювання та депреміювання працівників м'ясопереробних підприємств в системі координат бухгалтерського обліку

Анотація. Визначено, що м'ясопереробні підприємства зацікавлені не тільки у максимізації своїх прибутків, а й у стабільній та стійкій діяльності, яка може бути забезпечена через ефективну систему стимулювання продуктивності праці. Встановлено, що від повноти, достовірності і своєчасності надходження облікової інформації про діючу систему винагороди персоналу значною мірою залежить кінцевий результат діяльності всього м'ясопереробного підприємства. Досліджено облік і контроль стимулювання продуктивності праці персоналу м'ясопереробних підприємств, що є важливим елементом системи бухгалтерського обліку, який дозволяє визначити рівень мотивації людського капіталу, нарахування та сплати податків, продуктивність праці, конкурентоздатність виробленої продукції.

Ключові слова: стимулювання; продуктивність праці; мотивація; персонал; м'ясопереробне підприємство; преміювання; депреміювання; облік.

Luhova Olha, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Education and Training, Mykolayiv National Agrarian University, Mykolayiv, Ukraine

Petrova Olena, Candidate of Agricultural Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Processing of Animal Products and Food Technologies, Mykolayiv National Agrarian University, Mykolayiv, Ukraine

Bokhonok Anna, applicant higher education, Mykolayiv National Agrarian University, Mykolaiiv, Ukraine

Premiums and Depreciations for Processors of Meat Processing Enterprises in the Coordinate System of the Accounting Department

Abstract. Introduction. Meat processing enterprises aim to maximize profits while maintaining stable and sustainable activity. This can be achieved through an effective system of stimulating labor productivity. The completeness, reliability, and timeliness of accounting information about the current personnel remuneration system significantly impact the final result of the entire enterprise. The study examined the accounting and control of labor productivity stimulation for personnel in meat processing enterprises, which is a crucial component of the accounting system.

Purpose. The purpose of the study was to analyze the mechanism of employee bonuses and deductions in meat processing enterprises from economic and accounting perspectives.

Results. In the conditions of modern challenges, in order to increase the effectiveness and productivity of the activities of meat processing enterprises, it is necessary to constantly improve approaches to the motivation of their personnel. That is, an increase in labor productivity will not occur if the issues related to financial incentives are not resolved, which includes rewarding employees as one of the key methods of motivation.

Conclusions. The economic freedom of meat processing enterprises in the formation of the labor motivation system not only ensures the growth of its productivity, but also deters unjustified labor migration. The accounting policy of the meat processing enterprise for financial and tax purposes must clearly state the grounds for incentive, compensation, guarantee and other payments to employees, indicating the sources of payments. It is also necessary to strictly observe the current accounting

¹Стаття надійшла до редакції: 23.12.2023

Received: 23 December 2023

mechanism for accrual and payment of incentive payments and withholding from the income of employees the amounts that are the result of depreciation.

Keywords: stimulation; labor productivity; motivation; staff; meat processing enterprise; bonus; de-bonus; accounting.

JEL Classification: J32, M41.

Постановка проблеми. В сучасних умовах ринкової економіки дедалі більше уваги приділяється удосконаленню систем оплати та стимулюванню праці персоналу. Багато підприємств широко застосовують преміювання, щоб надихнути своїх співробітників. Також необхідно пам'ятати, що депреміювання співробітників є важливою частиною управління персоналом та підтримки дисципліни на робочому місці. У разі встановлених процедур та правил матеріального стимулювання продуктивності праці важливо також мати відповідні норми для депреміювання, щоб вони були чіткими, зрозумілими для всіх та справедливими. Депреміювання, як засіб управління персоналом, є важливою практикою, проте воно повинне застосовуватися у повній відповідності до вимог законодавства та внутрішніх правил підприємства. Однак, однією з проблем, які виникають при створенні такої системи, є недостатня чіткість організації додаткового стимулювання працівників у контексті заходів, спрямованих на підвищення продуктивності їх праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження щодо мотивації персоналу були проведені з використанням наукового внеску вітчизняних (С. Васильчак [1], А. Зленко [2], Ю. Степанцова [3], К. Ковальська [4], Т. Костишина [5], О. Пищуліна [6], Л. Пустюльга [7]) та іноземних вчених (М. Альберт, К. Альдерфер, Ф. Беккер, Ф. Герцберг, Г. Кемпе, Е. Лоулер і Л. Портер, Д. Макгрегор.

Однак слід підкреслити, що роботи цих науковців та їхній підхід до проблематики, хоча й мають масштабний характер, все ж потребують подальшого дослідження з урахуванням сучасних українських реалій.

Формулювання цілей дослідження. Метою дослідження є аналіз механізму преміювання та депреміювання працівників м'ясопереробних

підприємств в контексті економічних та облікових аспектів.

Основні результати дослідження. Сутність оплати праці та операцій з матеріального стимулювання продуктивності праці найманих працівників м'ясопереробних підприємств значно різняться від інших ресурсів, оскільки вони враховують не лише економічну, а й соціальну складову, орієнтуючись одночасно на інтереси роботодавців, працівників та органів державного управління.

Економічні аспекти для працівників м'ясопереробних підприємств визначаються заробітною платою, для підприємців – розвитком бізнесу та підвищенням конкурентоспроможності, для держави – збільшенням доходу бюджету за рахунок податкових надходжень. Соціальні аспекти є загальними для усіх трьох сторін і пов'язані з забезпеченням соціальних гарантій, збереженням здоров'я, розвитком професійних навичок та творчого потенціалу працівників.

Для досягнення стратегічної мети важливо забезпечити постійний процес мотивації персоналу м'ясопереробного підприємства до продуктивної роботи, спрямованої на підвищення його ефективності. Методологія мотивації персоналу розглядає це явище з різних точок зору, включаючи соціальний, юридичний і економічний аспекти (рис. 1). Це може бути і психологічний стан особистості, відображення потреб та інтересів, що визначає рівень активності її праці. Це також може бути свідомий процес, де людина обирає певну поведінку відповідно до поставленої мети, що стимулює її дії. Тут важливі як внутрішні фактори: мотивація, очікування; так і зовнішні – впливи або стимули. Це також стосується сфери професійної діяльності, де використання методів впливу на поведінку спрямоване на досягнення особистих та організаційних цілей [8].

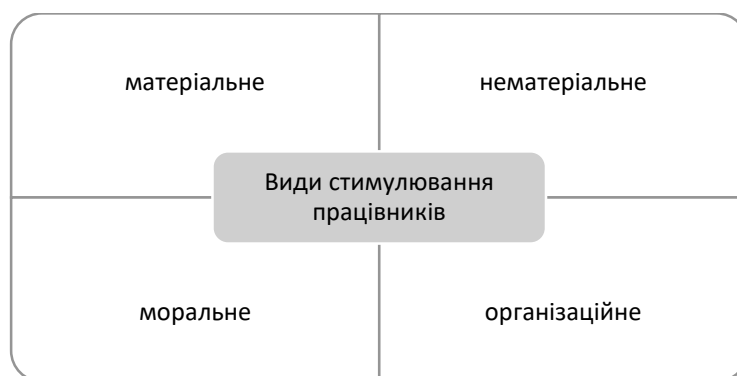


Рисунок 1 – Основні види стимулювання працівників м'ясопереробних підприємств

Джерело: розроблено автором

Матеріальна мотивація включає в себе підвищення зарплати, додаткові виплати та надбавки, які становлять фінансову частину оплати праці, таку як премії або комісійні. Нематеріальна мотивація виражається у винагороді за заслуги, надаючи працівнику речі або послуги замість грошей (такі як подарункові сертифікати або корпоративна продукція). Моральна мотивація, невиражена грошима, включає визнання статусу (грамоти або дипломи), надання спеціальних умов праці (гнучкий графік або самоконтроль якості). Організаційна мотивація спрямована на створення корпоративної культури, яка підтримує та спонукає співробітників до досягнення цілей суб'єкта господарювання [9, с. 103-105].

Стимулювання працівника преміями не є обов'язком роботодавця, на що вказує стаття 15 Закону України «Про оплату праці». У цій статті зазначається, що форми та системи оплати праці, надбавки, доплати, премії та інші виплати

встановлюються підприємствами в колективних договорах, з дотриманням вимог законодавства і загальних угод [10, с. 121]. Це означає, що закон надає м'ясопереробним підприємствам право самостійно визначати умови та обсяги преміювання. Усі аспекти, пов'язані з преміюванням працівників, вирішуються самостійно кожним суб'єктом господарювання, шляхом створення відповідного регламенту, який також зауважує, що матеріальне заохочення є правом роботодавця та може бути зумовлене різними факторами. Отже, вирішення виплати премій працівникам м'ясопереробних підприємств повністю залежить від кожного роботодавця окремо.

Обліковий механізм стимулювання продуктивності праці працівників м'ясопереробних підприємств є ланцюжком послідовних, взаємопов'язаних між собою, методичних етапів облікових робіт. Схематично цей алгоритм у зображено на рис. 2.

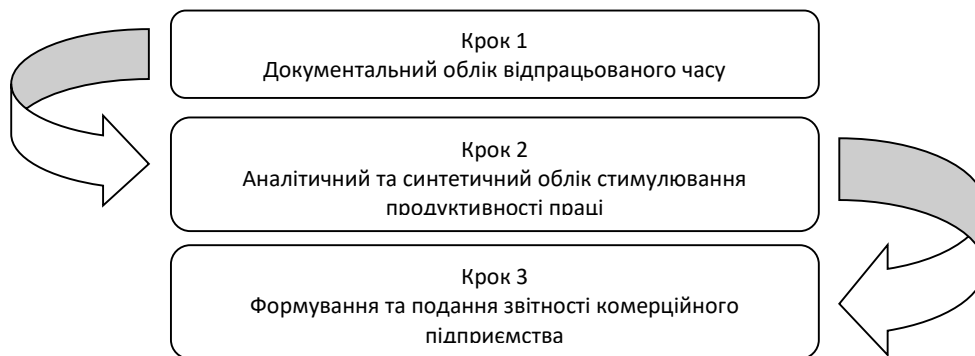


Рисунок 2 – Етапи алгоритму стимулювання продуктивності праці на м'ясопереробних підприємствах

Джерело: розроблено авторами

Депреміювання, як і преміювання, є важливою практикою та засобом управління персоналом, проте воно повинне застосовуватися у повній відповідності до вимог законодавства та внутрішніх правил м'ясопереробних підприємств, з урахуванням принципів справедливості та прозорості.

Механізм преміювання та депреміювання, що застосовується м'ясопереробним підприємством, міститься у Положенні про преміювання та депреміювання, яке після свого складання в обов'язковому порядку погоджується з виборним органом первинної профспілкової організації та вводиться у дію наказом керівника суб'єкта господарювання. Пізніше це Положення можна змінити або скасувати, відповідно до встановленого порядку. Рішення про преміювання чи депреміювання працівників приймається керівником м'ясопереробного підприємства на основі відповідного Положення та наказу про це [11].

Типовий алгоритм депреміювання працівників м'ясопереробних підприємств може мати наступний вигляд:

1. Перевірити правила преміювання. Необхідно переконатися, що на підприємстві встановлені правила та процедури для преміювання та депреміювання працівників. Ці правила повинні бути описані в документі, який визначає підстави для депреміювання.

2. Визначити підстави для депреміювання. Правила преміювання повинні містити повний список підстав, за якими можна позбавити співробітника премії. Це може бути, наприклад, невиконання посадових обов'язків, порушення трудової дисципліни, невідповідність умовам преміювання та інші.

3. Підготовка подання керівника. Якщо керівник структурного підрозділу виявляє невідповідність дій співробітника умовам преміювання, він повинен підготувати доповідну записку або інший документ, який відобразить ситуацію та підстави для депреміювання.

4. Розгляд подання керівництвом. Керівник м'ясопереробного підприємства повинен розглянути

подання та ухвалити рішення про доцільність позбавлення співробітника премії.

5. Видача наказу про депреміювання. Якщо вирішено позбавити співробітника премії, керівник підприємства повинен видати відповідний наказ, чітко визначивши підстави та розмір втрати премії.

6. Ознайомлення працівника з наказом про депреміювання. Співробітник, позбавлений премії, повинен ознайомитися з наказом під підпис для забезпечення прозорості процесу.

7. Документування процесу. Усі етапи депреміювання мають бути офіційно зафіксовані, включаючи подання, рішення керівництва, наказ та підпис співробітника.

8. Дотримання законодавства. При депреміюванні важливо дотримуватись вимог трудового законодавства та інших нормативних актів.

9. Комунікація зі співробітником. Важливо забезпечити адекватне спілкування зі співробітником, пояснити причини депреміювання та відповісти на його запитання.

Суми винагороди працівників м'ясопереробних підприємств за підсумками року відносять до

відповідних витрат підприємства (НП(С)БО 16 «Витрати») [12]. Наприклад, якщо премія нарахована і виплачена бухгалтеру, то має бути у складі адміністративних видатків, як і інша його зарплата [13].

Облік розрахунків із виплат працівникам на м'ясопереробних підприємствах ведеться на рахунку 66 «Виплати працівникам». Вважаємо за необхідне доповнити цей рахунок субрахунком 663, де потрібно враховувати виплати працівникам, які пов'язані із трудовими відносинами, але не входять до фонду оплати праці. Водночас не буде порушенням відображати тут усі виплати працівникам, навіть ті, які не пов'язані із трудовими відносинами (наприклад, орендну плату) [6].

Винагорода за підсумками року оподатковується ПДФО та військовим збором так само, як заробітна плата працівників м'ясопереробних підприємств. Тобто включають її до загального оподаткованого доходу місяця, в якому нарахували винагороду (табл. 1).

Таблиця 1 Типова кореспонденція рахунків з обліку преміальних виплат на м'ясопереробних підприємствах

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		Сума, грн
		Дт	Кт	
1.	Нарахували заробітну плату працівнику за січень 2023 року та винагороду за підсумками року	23	663	31 000,00
2.	Нарахували ЄСВ на зарплату та винагороду	23	651	6820,00
3.	Утримали із зарплати та винагороди: ПДФО	663	641	5580,00
		663	642	465,00
4.	Перерахували в бюджет: ПДФО	651	311	6820,00
		641	311	5580,00
		642	311	465,00
5.	Перерахували заробітну плату, в т. ч. аванс, на картковий рахунок	663	311	24955,00

Джерело: [13]

ПДФО, військового збору та ЄСВ перераховують до бюджету за місцем реєстрації юридичної адреси м'ясопереробних підприємств. Терміни їх сплати

залежить від способу виплати доходу. Для наочності узагальнимо строки перерахування до бюджету вищевказаних податків і зборів (табл. 2).

Таблиця 2 Терміни сплати м'ясопереробними підприємствами ПДФО та військового збору до відповідних бюджетів

Форми виплати	Терміни сплати
Безготівкова форма на картки працівників	Одночасно з переказом суми преміальних виплат на банківські картки працівників підприємства
Готівкова форма з каси підприємства	Протягом 3 банківських днів із дня, що настає за днем виплати суми преміальних
Натуральна форма	Протягом 3 банківських днів із дня, що настає за днем виплати суми преміальних
Дохід нараховано, але виплата не відбулася	Протягом 30 календарних днів, наступних за останнім днем місяця, у якому нараховано дохід

Джерело: розроблено автором

До сплати ЄСВ ці норми не застосовуються, працевластувач зобов'язаний сплачувати єдиний внесок під час кожної виплати доходу, який є базою для нарахування, одночасно з його виплатою, у випадку коли дохід нараховано, але не виплачено – не пізніше 20 числа місяця, що слідує за місяцем нарахування доходу.

Синтетичний облік нарахування та сплати ПДФО, ВЗ та ЄСВ ведеться на рахунках 6411 «Розрахунки за ПДФО», 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами» та 6511 «Розрахунки за єдиним соціальним внеском працівників підприємства» відповідно. За дебетом рахунків відображається сплата до бюджету, за кредитом нарахування.

Особливості алгоритму обліку річної премії [14]:

- перевіряємо, чи попадає період перерахунку премії у розрахунковий період (далі – РП) для відпускних. Для цього місяць нарахування премії рахуємо першим. Починаючи з першого місяця відраховуємо вперед 12 місяців. Так, якщо премію нараховано у січні 2023 року за заслуги 2022 року, то періодом перерахунку премії буде січень 2023 – грудень 2023 року (12 місяців);

- рахуємо загальну кількість відпрацьованих робочих днів за той період, за який було нараховано премію, тобто за рік;

- рахуємо кількість відпрацьованих робочих днів щодо кожного місяця РП, які потрапили у період перерахунку премії;

- визначаємо середньоденну премію. Ділимо суму нарахованої річної премії на кількість відпрацьованих робочих днів того року, за який вона була нарахована;

- середньоденну премію множимо на кількість відпрацьованих робочих днів у кожному місяці перерахунку премії, що потрапили до РП;

- отримані результати додаємо до заробітку відповідного місяця РП [14].

У вигляді формули цей перерахунок можна показати так (1):

$$\text{перерахована річна премія для місяця РП} = (\text{річна премія/ОРДг}) \times \text{ОРДм}, \quad (1)$$

де ОРДг – відпрацьовані робочі дні року, за який нараховано премію;

ОРДм – відпрацьовані дні того місяця, на який перераховуємо премію.

Як наслідок, застосування такого алгоритму обліку річних премій, не потрібно перераховувати ті виплати, які вже були нараховані на основі розрахунку середньоденної суми [13].

Сума преміальних виплат разом із зарплатою відображається у Додатку 4ДФ Податкового розрахунку за I квартал в одному ряду із ознакою доходу «101». У додатку Д1 податкового розрахунку за I квартал зарплату разом із річною винагородою відображається також одним рядком:

- код застрахованої особи «1» – реквізит 08;
- місяць – «012022» – реквізит 10;

- кількість календарних днів перебування у трудових відносинах – «31» – реквізит 14;
- суму нарахованої зарплати разом із винагородою – «31 000,00» – реквізити 16 та 17;
- нарахований ЄСВ – «6820,00» – реквізит 20 [13].

Окремого порядку розрахунку забезпечень на виплату премій на м'ясопереробних підприємствах не передбачено. За п. 16 П(С)БО 11 сума забезпечення визначається за обліковою оцінкою ресурсів (за мінусом суми очікуваного відшкодування), необхідних для погашення відповідного зобов'язання, на дату балансу. Тому рекомендуємо скористатись порядком створення забезпечень на виплату відпусток [15].

Згідно з п. 14 П(С)БО 11 сума забезпечення на виплату відпусток м'ясопереробних підприємств визначається щомісяця як добуток фактично нарахованої заробітної плати працівникам і відсотка, обчисленого як відношення річної планової суми на оплату відпусток до загального планового фонду оплати праці з урахуванням відповідної суми відраховань на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Такі виплати належать до фонду оплати праці, як наслідок, під час нарахування премій буде нараховуватись ЄСВ, і це слід врахувати під час розрахунку суми забезпечень [15].

На субрахунок 477 «Забезпечення матеріального заохочення» ведеться облік забезпечення на матеріальне заохочення працівників м'ясопереробних підприємств, зокрема на виплату працівникам винагороди, премії, які підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, у якому працівники виконали роботу, що надає їм право на отримання таких виплат у майбутньому. За кредитом субрахунку відображається нарахування забезпечень, за дебетом – їх використання.

Тож створення забезпечень щомісяця буде відноситись на витрати (для виробничого персоналу – на рахунок 23): Д-т 92 (93, 94) К-т 477.

М'ясопереробне підприємство щодо кожного виду забезпечень у примітках до фінансової звітності наводить таку інформацію (п. 21 П(С)БО 11): збільшення забезпечення протягом звітного періоду внаслідок створення забезпечення або додаткових відраховань; сума забезпечення, використана протягом звітного періоду; невикористана сума забезпечення, сторнована у звітному періоді [15].

Висновки. В умовах сучасних викликів для збільшення результативності та продуктивності діяльності м'ясопереробних підприємств потрібно постійно удосконалювати підходи до мотивації їх персоналу. Тобто підвищення продуктивності праці не відбудеться, якщо не будуть вирішені питання, пов'язані з матеріальним стимулюванням, до яких відноситься преміювання працівників як один із ключових методів мотивації.

Економічна свобода м'ясопереробних підприємств у формуванні системи мотивації праці не тільки забезпечує зростання її продуктивності, а й стримує необґрунтовану міграцію робочої сили. В обліковій політиці м'ясопереробного підприємства для фінансових та податкових цілей повинні бути чітко прописані підстави для стимулюючих,

компенсаційних, гарантуючих та інших виплат працівникам із зазначенням джерел виплат. Також необхідно суворо дотримуватись діючого механізму обліку нарахування та виплати стимулюючих виплат й утримання з доходу працівників сум, які є наслідком депреміювання.

Література:

1. Васильчак С. В., Жидяк О. Р. Теоретичні основи реформування оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. № 21. С. 152-156.
2. Зленко А. М. Сутність мотивації праці та її роль в забезпеченні ефективного управління трудовими ресурсами. *Економічний вісник університету*. 2010. № 2. С. 204–206.
3. Степанцова Ю. М. Мотивації персоналу та важливість її вимірювання на вітчизняних підприємствах. *Сталий розвиток економіки*. 2012. № 3. С. 106–108.
4. Ковальська К. В., Рак Р. В. Нові підходи до мотивації персоналу в стратегічному управлінні корпораціями. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2010. № 1. С. 29–33.
5. Костишина Т. А. Сучасні проблеми оплати праці в контексті конкурентоспроможності національної економіки. *Вісник ХНУ*. 2011. № 2. С. 65-69.
6. Пищуліна О. М. Нова ідеологія формування заробітної плати: потреба та перспективи. *Стратегічні пріоритети*. 2009. № 1. С. 133-140.
7. Пустульга Л. С. Підходи до вимірювання мотивації персоналу. *Збірник наукових праць ЛНТУ*. 2010. № 7. С. 3-9.
8. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322–VIII; станом на 22.11.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
9. Базалійська Н. П. Стан системи мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах. *Інноваційна економіка*. 2013. № 5(43) С. 103–105.
10. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 року № 108/95-ВР; станом на 01.04.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
11. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : Постанова Кабінету міністрів України № 1298 від 30 серпня 2002 року; станом на 23.08.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text>.
12. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 "Витрати": Наказ Міністерства України від 31.12.1999 № 318; станом на 03.11.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text>.
13. Онищенко В. Нарахування та оподаткування річної премії. *Головбух: Платформа Бухгалтерія*. 2023. URL: <https://buhplatforma.com.ua/article/ru/9192-godovaya-premiya-2021>.
14. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Постанова Кабінету міністрів України № 100 від 8 лютого 1995 р.; станом на 12.09.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>.
15. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання» : Наказ Міністерства фінансів України від 31.01.2000 р. № 20; станом на 03.11.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00#Text>.

References:

1. Vasylichak, S. V., Zhydiak, O. R. (2011) *Teoretychni osnovy reformuvannya oplaty pratsi na pidpriemstvi* [Theoretical bases of labor remuneration reform at the enterprise]. *Scientific Bulletin of NLTU of Ukraine*, № 21, pp. 152-156.
2. Zlenko, A. M. (2010). *Sutnist motyvatsii pratsi ta yii rol v zabezpechenni efektyvnoho upravlinnia trudovymy resursamy* [The essence of labor motivation and its role in ensuring effective management of labor resources]. *Economic Herald of the University*, № 2, pp. 204-206.
3. Stepanyants, Yu. M. (2012). *Motyvatsii personalu ta vazhlyvist yii vymiryuvannya na vitchyznianskykh pidpriemstvakh* [Motivation of personnel and importance of its measurement at domestic enterprises]. *Sustainable development of the economy*, № 3, pp. 106-108.
4. Kovalska, K.V., Rak, R. V. (2010). *Novi pidkhody do motyvatsii personalu v stratehichnomu upravlinni korporatsiiamy* [New approaches to motivating staff in strategic management of corporations]. *Formation of market relations in Ukraine*, № 1, pp. 29-33.
5. Kostyshyna, T. A. (2011). *Suchasni problemy oplaty pratsi v konteksti konkurentospromozhnosti natsionalnoi ekonomiky* [Modern problems of labor remuneration in the context of the competitiveness of the national economy]. *Herald KhNU*, № 2, pp. 65-69.
6. Pyshchulina, O.M. (2009). *Nova ideolohiia formuvannya zarobitnoi platy: potreba ta perspektyvy* [New ideology of wage formation: need and perspectives]. *Strategic Priorities*, № 1, pp. 133-140.
7. Pustulha, L.S. (2010). *Pidkhody do vymiryuvannya motyvatsii personalu* [Approaches to the measurement of personnel motivation]. *Collection of scientific works of LNTU*, № 7, pp. 3-9.
8. Verkhovna Rada of Ukraine. (1971). *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy* [Labor Code of Ukraine]. № 322-VIII від 10.12.1971 року. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-0>.
9. Bazaliiska N. P. *Stan systemy motyvatsii personalu na vitchyznianskykh pidpriemstvakh* [The state of the personnel motivation system at domestic enterprises]. *Innovative economy*. 2013. № 5(43), pp. 103–105.
10. Verkhovna Rada of Ukraine. (2023). *Pro oplatu pratsi* [About salary]. № 108/95-ВР. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
11. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2023). *Pro oplatu pratsi pratsivnykiv na osnovi Yedynoi taryfnoi sitky rozriadiv i koeffitsientiv z oplaty pratsi pratsivnykiv ustanov, zakladiv ta orhanizatsii okremykh haluzei biudzhethnoi sfery* [On the remuneration of employees based on

- the Unified tariff grid of grades and coefficients for the remuneration of employees of institutions, establishments and organizations of certain branches of the budget sphere]. № 1298. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text>.
12. Ministry of Finance of Ukraine (2020). *National regulation (standard) of accounting 16 "Expenses"*, № 318. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text>.
 13. Onyshchenko, V. (2023, November 28). Calculation and taxation of the annual premium. *General Ledger: Platform Accounting*. <https://www.golovbukh.ua/article/ru/9192-godovaya-premiya-2021>.
 14. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2023). *Pro zatverdzhennia Poriadku obchyslennia serednoi zarobitnoi platy* [On the approval of the Procedure for calculating the average salary]. № 100. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>.
 15. Ministry of Finance of Ukraine (2020). *Zoboviazannia : Polozhennia (standart) bukhhalterskoho obliku 11* [Liabilities : Accounting regulation (standard) 11]. № 20. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00#Text>.
-



Ця робота ліцензована Creative Commons Attribution 4.0 International License