

УДК 631.162

Л. О. Мармуть,

д. е. н., професор, професор кафедри обліку, оподаткування та бізнес-управління,
Університет Григорія Сковороди в Переяславі

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-0880-524X>

О. В. Перчук,

к. е. н., доцент, доцент кафедри обліку, оподаткування та бізнес-управління,
Університет Григорія Сковороди в Переяславі

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-64844-7011>

С. В. Пеньковський,

аспірант, Університет Григорія Сковороди в Переяславі

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-6203-3725>

DOI: 10.32702/2306-6792.2024.9.42

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ПРАЦІ Й ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇХ ВІДОБРАЖЕННЯ В ОБЛІКУ СУЧАСНИХ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

L. Marmul,

Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Accounting,
Taxation and Business Management, Hryhorii Skovoroda University of Pereiaslav

O. Perchuk,

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Accounting,
Taxation and Business Management, Hryhorii Skovoroda University of Pereiaslav

S. Penkovskyi,

Postgraduate student, Hryhorii Skovoroda University of Pereiaslav

SOCIO-ECONOMIC ESSENCE OF LABOR AND WAGES OF EMPLOYEES AND THEIR REFLECTION IN THE ACCOUNTING OF MODERN AGRICULTURAL ENTERPRISES

У статті визначено, що сучасна праця і заробітна плата в Україні значним чином здійснюються в умовах війни росії проти нашої країни. Визначено, що постійні воєнні загрози вкрай негативно вплинули на них та розвиток аграрних підприємств. Це стосується різкого й надзвичайно масштабного зменшення населення, погіршення якості трудових ресурсів і, одночасно, знищення аграрних підприємств і збільшення безробіття, збереження заробітної плати і появи та здійснення нових видів соціальних виплат. Однак соціально-економічна сутність категорії праці як основоположного виду діяльності людини, включаючи творчість, є незмінною. Праця є джерелом оплати як результату використання робочої сили. Заробітна плата є формою оплати праці. Соціально-економічна сутність названих трьох категорій, виражена в кількісних вимірниках, розуміється як предмет обліку та характеризує їх облікову сутність. Облік праці і зарплати має бути послідовним, системним, обґрунтованим первинними й законодавчими, національними положеннями і стандартами. документами. Тому важливе значення має його супровід періодичним внутрішнь-огосподарським аудитом.

Accounting for labor and wages plays an important role in the accounting system of agricultural enterprises. This is because labor is one of the main types of human activity, and wages are its main motive and incentive, as they represent the result of using labor in monetary form. Since employees are the leading part of the productive forces of enterprises, labor productivity determines the efficiency of management, and hence the level of wages. The article determines that modern labor and wages in Ukraine are largely carried out in the context of Russia's war against our country. It is determined that constant military threats have had an extremely negative impact on them and the development of agricultural enterprises. This concerns a sharp and extremely large-scale decrease in the population, deterioration in the quality of labor resources and, at the same time, the destruction of agricultural enterprises and an increase in unemployment, wage retention and the emergence and implementation of new types of social benefits. However, the socio-economic essence of the category of labor as a fundamental type of human activity, including creativity, remains unchanged. Labor is a source of payment as a result of the use of labor. Wages are a form of remuneration. The socio-economic essence of the above three categories, expressed in quantitative terms, is understood as the subject of accounting and characterizes their accounting essence. Labor and salary accounting should be consistent, systematic, and justified by primary and legislative, national regulations and standards. documents. Therefore, it is important to support it with a periodic internal audit. In order to comply with the correct personnel policy, rational planning and use of personnel, organization of labor activity and regulation of labor relations, timely and full accrual and payment of wages and incentives for employees, consistent and systematic accounting and periodic internal audit should be carried out. The results obtained should be compared with scientific recommendations and standards, data from advanced agricultural enterprises or competitors; industry averages to determine further strategic priorities for the development of employees, labor and wages.

Ключові слова: працівники, зайнятість, підприємства, соціально-трудова відносина, прожитковий мінімум, функції, стандарти, аудит.

Key words: employees, employment, enterprises, social and labor relations, subsistence minimum, functions, standards, audit.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Здійснення обліку праці та зарплати займає важливе місце в системі бухгалтерського обліку аграрних підприємств. Це пояснюється тим, праця належить до основних видів діяльності людини, а заробітна плата є її основним мотивом та стимулом, адже представляє результат використання робочої сили у грошовій формі. Оскільки працівники є провідною частиною продуктивних сил підприємств, то продуктивність праці визначає ефективність господарювання, а відтак, і рівень заробітної плати.

Тому питання визначення сутності праці та її оплати, особливо в умовах структурних зрушень у системі соціально- та виробничо-економічних трудових відносин — інноваційних змін, воєнних загроз, віддаленої роботи, мобілізації чоловіків із числа працівників, масового виїзду за кордон в умовах війни є актуальними, своєчасними, практично та теоретично значимими. Як категорії, вони забезпечують створення матеріальних та нематеріальних благ, надання послуг, життєво необхідні ресурси для життя і відтворення людей; є запорукою національної, військової, продовольчої безпеки та їх провідним індикатором.

Від рівня організації, продуктивності праці та її обліку залежить ефективність використання інших ресурсів, діяльності загалом; со-

бівартість готової продукції; конкурентоспроможність аграрних підприємств та їх місце на аграрних ринках. Ці питання та важливість їх вирішення підтверджують актуальність, теоретичну та практичну значимість обраної теми і напряму дослідження.

Системи обліку заробітної плати та її нарахування також впливають на названі характеристики. Від їх обґрунтованості залежать такі важливі риси, як мотивація працівників, соціальна справедливість, відтворення трудових ресурсів. З іншої сторони, праця та зарплата як об'єкти обліку, аналізу, контролю, оцінки й діагностики, є одними із складних економічних категорій. Адже вони, як зазначалося, покликані виконувати життєво необхідні для людини відтворювальну, виробничу, стимулюючу та соціальну функції. Вказане також свідчить про актуальність обраної теми статті.

На всіх етапах розвитку економіки і суспільства матеріальна винагорода за працю або її оплата була і залишається надалі найважливішим трудовим стимулом. Однак у 2021 р. частка оплати праці найманих працівників на території України у структурі валового внутрішнього продукту (ВВП) України була досить низькою і становила 32%. Нижчою вона була тільки у 2015—2016 рр. Для порівняння, у країнах Європейського Союзу (ЄС)-27 вона стабільно займає 38—39% ВВП. Проте через війну

у 2022 р. 13% працівників взагалі втратили роботу. Згідно досліджень банківських виплат зарплати, у структурі загального фонду заробітної плати на агросферу приходиться тільки 5%. Це також актуалізує необхідність дослідження теорії і практики обліку праці та зарплати.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Необхідно зазначити, що теоретичні, методичні і прикладні питання організації обліку праці та зарплати працівників аграрних підприємств були й залишаються предметом наукових інтересів відомих вітчизняних і зарубіжних науковців з економіки підприємств, трудових ресурсів, праці та обліку. Серед них П.Й. Атамас, М.Т. Білуха, Ф.Ф. Бутинець, В.В. Вітлінський, С.Ф. Голов, О.А. Грішнова, М.М. Ігнатенко, А.М. Колот, М.М. Коцупатрий, А.М. Кузьмінський, М.В. Кужельний, Т.Г. Маренич, Л.О. Мармуть, І.А. Романюк, В.В. Сопко, А.К. Сук, Н.М. Ткаченко, Л.Й. Шатковська, М. Амстронг, Г. Беккер, Р. Ліккерт та інші.

У працях вказаних та інших науковців обґрунтовано теоретико-методологічні засади визначення категорій трудові ресурси, праця; заробітна плата, системи оплати праці; визначено особливості організації та здійснення їх обліку й аналізу, контролю та управління. Проте в умовах структурних зрушень соціально-трудових відносин, неспровокованої масштабної російської агресії та наявності постійної небезпеки для життя працівників і населення загалом, погіршення майнового стану через руйнування, скорочення капіталізації потребують уточнення навіть основоположні та відомі категорії зайнятості; правила та особливості організації обліку праці і зарплати, нарахувань на неї та забезпечення соціальної справедливості.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є ідентифікація категорій праці і зарплати, встановлення змісту їх обліку з урахуванням вимог національних і міжнародних положень (стандартів) бухгалтерського обліку (П(С)БО) в умовах структурних зрушень у соціально-трудових відносин через глибокі демографічні, міграційні та інші зміни, спричинені війною.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Війна, колосальні міграції населення України і в його складі трудових ресурсів за кордон,

крайне погіршення демографічної ситуації, дуже великі руйнування сільських територій, загальної інфраструктури, фізичне знищення людей і мана аграрних підприємств вплинуло негативним чином на зайнятість, продуктивність та безпеку праці, рівень заробітної плати та її виплати. Однак це не змінило змісту праці і заробітної плати та їх обліку. Відомі вітчизняні учені-економісти чітко виділяють особливості і вимоги до праці як економічної та обліково — аналітичної категорії. Слід особливо підкреслити, що сучасна економічна наука відійшла від вузького, суто виробничого погляду на працю.

Вивчення, систематизація і критичне осмислення існуючих визначень праці як соціально-економічної категорії, здійснюване науковцями, дало змогу дійти до важливих висновків [1, с. 91]. Науковці вірно і всебічно характеризують працю як: свідому цілеспрямовану створюючи діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль до одержання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних і духовних потреб [2, с. 289]; процес перетворення ресурсів природи в цінності і блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх; потребу і вияв людської особистості.

В такому визначенні праця включає в себе, окрім традиційних видів людської діяльності, також світоглядні, творчі, ініціативні, інноваційні, зокрема підприємництво. Результати творчості вчених, винахідників, підприємців, художників, письменників, артистів складають в розвинених країнах вагомую частину національного багатства, а їхня частка в національному доході невпинно зростає. Тому творчість визнається науковцями одним із видів праці, який, щоправда, має суттєві особливості [3].

Задоволення потреб людей відбувається тоді, коли вони в обмін за свою працю отримують зарплату. Не дивлячись на важливість і актуальність досліджуваної проблеми, в економічній науковій літературі та законодавчих актах, які регулюють питання оплати праці, немає чіткого однозначного визначення оплати праці як облікової і аналітичної категорії. Оплата праці обчислюється на підставі затрачених зусиль і виробленої продукції або наданих послуг, нарахованих за це сум. Вона також містить прямі і непрямі внески на соціальне страхування [4, с. 102].

Необхідно зазначити, що у визначенні Державної служби статистики України категорії "оплата праці" та "заробітна плата" ототож-

нені. На нашу думку, це не зовсім вірно. Вказані поняття різні і співвідносяться між собою як загальне і часткове, що не ідентично. Тому ми схильні підтримати визначення, що оплата праці — це трудовий дохід працівника в залежності від кількості та якості затраченої ним корисної праці, який виплачується працедавцем у вигляді заробітної плати в грошовій чи натуральній формі. Співвідношення між мірою праці і винагородою визначається Кодексом законів про працю в Україні як система заробітної плати.

Отже, заробітна плата — це особлива, самотійна соціально-економічна категорія. В умовах ринкової економіки для повнішого розуміння її сутності необхідно звернути увагу на такі принципи положення стосовно зарплати:

- формується на межі відносин сфери виробництва та обміну робочої сили;

- має забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг життєвих благ, які працівник повинен отримати в обмін на свою працю;

- виступає водночас як макро-, так і мікропоказник;

- є важливою складовою виробничого процесу, її рівень пов'язаний як з потребами працівника, так і з його трудовим результатом, оскільки джерела коштів на відтворення робочої сили створюються у сфері виробництва і їх формування не виходить за межі функціонування аграрного підприємства.

В економічній літературі питання щодо переліку та кількості функцій заробітної плати, механізму їх реалізації залишається дискусійним. Різні автори називають від двох до двох десятків функцій, що мають виконуватися заробітною платою. Але, незважаючи на це, можна прийти до висновку, що заробітна плата, як економічна категорія, має виконувати основні чотири функції: відтворювальна; стимулююча; регулююча; соціальна.

Тобто, як зазначив відомий вітчизняний учений-економіст А.М. Колот, "заробітна плата має бути одночасно і "годувальницею", і "пряником", і "батоном", і "кермом". Всі ці функції заробітної плати тісно взаємопов'язані, і лише за їхньої сукупної наявності досягається ефективна організація заробітної плати та її облік в аграрному підприємстві. Для забезпечення реалізації заробітною платою зазначених вище функцій необхідно дотримуватись важливих принципів або правил [5, с. 68].

Серед них основоположне значення мають:

1. Підвищення реальної заробітної плати на шляху зростання ефективності аграрного виробництва та продуктивності праці.
2. Диференціація заробітної плати залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства.
3. Однакова оплата за однакову працю.
4. Державне регулювання оплати праці як гарантія соціальної справедливості у суспільстві.
5. Врахування впливу попиту і пропозиції на ринку праці на зарплату.
6. Простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці.
7. Вчасні нарахування і виплати заробітної плати.

Отже, питання праці і зарплати, формування її рівня складають основу соціально-трудових відносин в аграрних підприємствах зокрема і у суспільстві загалом. Адже саме вони зачіпають основоположні життєві інтереси всіх учасників трудового процесу [6—7]. Будь-які зміни, що стосуються праці та зарплати, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства, а також на найважливіші мікро- і макроекономічні показники господарської діяльності.

Таким чином, праця як соціально-економічна категорія визначається як діяльність, спрямована на виробництво суспільно корисних продуктів. Вона характеризується взаємодією людей з предметами і засобами праці, а також з навколишнім середовищем; певними функціями, умовами і проявами. З економічної точки зору праця — це процес цілеспрямованої діяльності людей з перетворення природних речовин у нові та застосування їх для своїх потреб. З соціальної сторони — це джерело та основа соціально-трудових відносин, мотивації, інтересів, соціального статусу і, одночасно, їх наслідок або результат. Як облікова категорія обліковується через витрати часу або кількість готової продукції, наданих послуг, фонд оплати.

Заробітна плата з соціально-економічної точки зору — це ціна робочої сили найманого працівника, відображення відносин між ним і роботодавцем, елемент ринку праці, чинник попиту і пропозиції на робочу силу. Характеризується видами, формами і функціями. Як облікова категорія — це стаття витрат аграрних підприємств. Вона є частковою від оплати праці як більш загальної категорії. В останню може входити також винагорода, певні послуги, заохочувальні та компенсаційні виплати тощо. Також це процес нарахування та виплати заробітної плати.

Оплата праці функціонує за відповідної її організації, тобто приведення її складових у певну систему. Організувати оплату праці працівників — це означає розробити, задіяти і постійно підтримувати в робочому стані інструментарій, який забезпечуватиме грошову оцінку виконаної працівником роботи, нарахування і виплату заробітної плати у відповідності з цією оцінкою. Організація оплати праці включає в себе: встановлення умов (норм) оплати праці та норм трудових затрат (трудова об'язків працівника); визначення систем заробітної плати, тобто способу обліку при оплаті індивідуальних та колективних результатів праці; порядок внесення змін в організацію оплати праці.

Для вирішення проблем соціально-трудова відносин, соціальної справедливості та суспільної стабільності велике значення має встановлення категорій та розмірів мінімальної заробітної плати й прожиткового мінімуму. Термін "мінімальна заробітна плата" та його визначення наведені у ст.95 Кодексу законів про працю України та статті 3 Закону України "Про оплату праці". Мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням: величини мінімального споживчого бюджету; розміру середньої заробітної плати; рівня продуктивності праці, зайнятості тощо.

Прожитковий мінімум — це вартісна величина достатнього для забезпечення нормально функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості [8—9]. Нині, в основному, використовується прожитковий мінімум, розрахований на місяць на одну працездатну особу.

Цей показник впливає на розмір податкової соціальної пільги щодо податку з доходів фізичних осіб, а також на розмір утримань із виплат працівникам по внесках на соціальне страхування. Незважаючи на це, існує багато ще невирішених проблем, зокрема, одна з головних проблем — низький рівень життя населення в Україні при значному зростанні заробітної плати за останні роки.

Організація належного обліку праці і зарплати відіграє помітну роль в її ефективності та продуктивності. З 01.01.2000 р. організація, ведення бухгалтерського (фінансового) обліку і складання фінансової звітності в Україні здійснюється на основі затверджених наказами Міністерства фінансів України, зареєстрованими в Міністерстві юстиції України, Положень (стандартів) бухгалтерського обліку (далі — П(С)БО), створених із використанням змісту Міжнародних стандартів фінансової звітності (далі — МСФЗ), що регламентується Законом України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" [10]. МСФЗ 19 поділяє виплати працівникам на п'ять категорій. Виплати працівникам, відповідно до П(С)БО 26, поділяються на п'ять груп.

Таким чином, співставляючи норми МСФЗ 19 та НП(С)БО 26, можна побачити [11]:

- в МСФЗ 19 дана чітка класифікація всіх виплат з конкретними прикладами розрахунку, на відміну від НП(С)БО 26;

- короткострокові і довгострокові виплати мають одні і ті ж найменування, які відрізняються тільки строками виплат;

- МСФЗ 19 містить і поняття про пенсійні плани, коли в НП(С)БО 26 вони замінені програмами виплат;

- одна із відмінностей МСФЗ 19 від НП(С)БО 26 полягає в обсягу інформації, яку вони містять;

- в Україні існує ціла низка законодавчих та нормативних документів, якими керуються бухгалтерські служби підприємств, які, в свою чергу, необхідно пов'язати із даним НП(С)БО 26.

Облік робочого часу та контроль за станом трудової дисципліни в аграрному підприємстві здійснюється табельним методом. Кожному працівнику на підприємстві, якого беруть на роботу, присвоюється табельний номер [12—14]. У його трудовій книжці робиться відмітка про зарахування на роботу. Бухгалтер на кожного робітника відкриває особовий рахунок. Табельний облік може вестись наступними способами: жетонний — із застосуванням табельних марок; картковий — при використанні контрольних годинників; перепустки — шляхом здачі та видачі перепусток; за допомогою контрольно-пропускних засобів.

Оперативний облік явок працівників та облік їх перебування на роботі ведеться в цілому по підприємству або по кожному виробничому підрозділу в спеціальній книзі обліку використання робочого часу (форма № П-12 або

форма № П-13). По формі № П-12, крім обліку використання робочого часу, проводиться розрахунок заробітної плати, а форма № П-13 призначена тільки для обліку робочого часу. Для обліку особового складу аграрні підприємства можуть застосовувати первинні документи, які у 1995 р. були визначені Міністерством статистики України.

Загальну схему організації обліку розрахунків з оплати праці формують первинні документи, бухгалтерські рахунки, інші накопичувальні документи. Нарахування, що є доходом працівників — виплата заробітної, премій, допомог, а також суми утриманих податків, платежів по виконавчих листах, вартість отриманих у рахунок оплати праці матеріалів, продукції, товарів і інші утримання з нарахованих сум оплати праці персоналу обліковуються по дебету рахунків 662 "Розрахунки з депонентами"; 663 "Інші виплати працівникам".

По кредиту рахунку 66 відображається нарахована працівникам аграрного підприємства основна і додаткова заробітна плата, премії, допомога по тимчасовій непрацездатності, матеріальна допомога, суми індексації заробітної плати в зв'язку з інфляцією, суми компенсації втрати робітниками частини заробітної плати в зв'язку з порушенням термінів її виплати й інші [15]. Нараховані, але не отримані працівниками аграрного підприємства у встановлений термін суми по оплаті праці, відображаються по дебету субрахунку 661 і кредиту субрахунку 662.

Враховуючи реформування бухгалтерського обліку та прийняття НП(С)БО 26 "Виплати працівникам", доцільно було б відкрити субрахунки відповідно до виплат працівникам, які зазначені в П(С)БО № 26, зокрема: 661 "Поточні виплати працівникам"; 662 "Виплати при звільненні"; 663 "Виплати по закінченні трудової діяльності". Можна відкрити рахунки 664 "Виплати інструментами власного капіталу"; 665 "Інші довгострокові виплати працівникам"; 666 "Розрахунки з депонентами".

Таким чином, організація обліку праці та зарплати в Україні ґрунтується на використанні двох важливих документів: національного П(С)БО 26 та міжнародного МСФЗ 19. В них вміщені керівництва з обліку, нарахувань та виплат; поділ останніх на 5 груп; чітка класифікація виплат з конкретними прикладами розрахунків; наведені пенсійні плани або програми. Основою первинного обліку праці є табельний облік, а також первинні документи — картки, табелі робочого часу,

форми № П-12, № П-13; накопичувальні картки; особові рахунки; синтетичний рахунок 66 та його субрахунки; розрахунково-платіжні відомості.

ВИСНОВКИ

З метою дотримання правильної кадрової політики, раціонального планування та використання особового складу, організації трудової діяльності і регламентації трудових відносин, своєчасних у повному обсязі нарахувань і виплат заробітної плати та стимулювання працівників має здійснюватися послідовний та системний облік і періодичний внутрішній аудит. Отримані результати доцільно порівняти з науковими рекомендаціями та нормативами, даними передових аграрних підприємств або конкурентів; середніми по галузі для визначення подальших стратегічних пріоритетів розвитку працівників, праці і зарплати.

Література:

1. Киш Л.М., Курило Н.Ф. Матеріальне стимулювання та аналіз фонду оплати праці у фермерських господарствах. Причорноморські економічні студії. 2017. Вип. 13 (2). С. 89—94.
2. Михайленко Ю.О. Організація обліку і контролю розрахунків за заробітною платою. Молодий вчений. 2017. № 2 (42). С. 287—294.
3. Ігнатенко М.М. Проблеми та перспективи підвищення зайнятості сільського населення на засадах соціальної відповідальності агробізнесу. Ефективна економіка. № 12. 2015. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?p=12&y=2015> (дата звернення: 12.04.2024).
4. Шацька З.Я. Актуальні підходи до управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану. Формування ринкових відносин в Україні. 2022. № 10 (257). С. 100—105.
5. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. Київ: Фірма "Праця", 2018. 267 с.
6. Романюк І.А. Підвищення якості й ефективності використання трудових ресурсів потенціалу підприємств галузі туризму на засадах мотивації та стимулювання працівників. Економічний вісник університету. Вип. 44. 2020. С. 120—124.
7. Кесарчук Г.С. Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам. Економіка АПК. 2016. № 4. С. 240—246.
8. Мармуть Л.О. Принципи та механізми управління й регулювання розвитку трудових ресурсів аграрних підприємств. Економічний вісник університету. Вип. 40. 2019. С. 25—31.

9. Кузьменко А.В., Піголь І.Д. Актуальність та перспективи автоматизації бухгалтерського обліку. Економічні науки. 2019. № 14. С. 56—59.

10. Закон України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" від 16.07.99 р. № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/996-14> (дата звернення: 12.04.2024).

11. Міжнародні стандарти фінансової звітності (МСФЗ, МСФЗ для МСП, включаючи МСБО та тлумачення КТМФЗ, IASB; Список, Стандарт): Міжнар. док. Від 01.01.2012 р. (зі змінами і доповненнями). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua> (дата звернення: 12.04.2024).

12. Квятко Т.М., Мандич О.В., Севідова І.О., Бабко Н.М., Романюк І.А., Вітковський Ю.П., Микитась А.В. Маркетингові дослідження: навч. посіб. Харків: ХНТУСГ, 2020. 163 с.

13. Меліхова Т.О., Чкалова Н.С., Іващенко Є.Є. Удосконалення внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам для підвищення якості формування інформації в обліку. Економіка та держава. 2019. № 3. С. 95—101.

14. Ігнатенко М.М., Мармунь Л.О., Леваєва Л.Ю., Романюк І.А. Ідентифікація сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів у сукупності форм організації діяльності на селі. Агросвіт. 2019. № 17. С. 3—7.

15. Ihnatenko M., Antoshkin V., Krukovska O., Malyshko V., Marmul L. Social Investments as the Highest Manifestation of Implementation of Social Responsibility of the Companies of Agribusiness. International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), Vol. 8, Is. 3, 2019. P. 7124—7132.

References:

1. Kysh, L.M. and Kurylo, N.F. (2017), "Material incentives and analysis of the wage fund in farms", *Prychornomors'ki ekonomichni studii*, vol. 13 (2), pp. 89—94.

2. Mykhailenko, Yu.O. (2017), "The prospect of the organization of accounting and control of payments to employee benefit", *Molodyi vchenyi*, vol. 2 (42), pp. 287—294.

3. Ihnatenko, M.M. (2015), "Problems and prospects of increasing rural employment on the basis of social responsibility of agribusiness", *Efektivna ekonomika*, vol. 12, available at: <http://vvv.etsonomy.nayka.tsom.ua/?n=12&y=2015> (Accessed 12 April 2024).

4. Shats'ka, Z.Ya. (2022), "Actual approaches to enterprise personnel management under martial law", *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, vol. 10 (257), pp. 100—105.

5. Kolot, A.M. (2018), *Oplata pratsi na pidpriemstvi: orhanizatsiia ta udoskonalennia* [Remuneration of labor at the enterprise: organization and improvement], Firma "Pratsia", Kyiv, Ukraine.

6. Romaniuk, I.A. (2020), "Improving the quality and efficiency of the use of labor resource potential of tourism enterprises on the basis of motivation and incentives for employees", *Ekonomicznyj visnyk universytetu*, vol. 44, pp. 120—124.

7. Kesarchuk, H.S. (2016), "Improving the organization of accounting for payments to employees", *Ekonomika APK*, vol. 4, pp. 240—246.

8. Marmul', L.O. (2019), "Principles and mechanisms of management and regulation of the development of labor resources of agricultural enterprises", *Ekonomicznyj visnyk universytetu*, vol. 40, pp. 25—31.

9. Kuz'menko, A.V. and Pihol', I.D. (2019), "Relevance and prospects of accounting automation", *Ekonomiczni nauky*, vol. 14, pp. 56—59.

10. Verkhovna Rada of Ukraine (1999), *The Law of Ukraine "On Accounting and Financial Reporting in Ukraine"*, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/996-14> (Accessed 12 April 2024).

11. Verkhovna Rada of Ukraine (2012), "International Financial Reporting Standards (IFRS, IFRS for SMEs, including IAS and IFRIC interpretations, IASB; List, Standard)", available at: <http://zakon4.rada.gov.ua> (Accessed 12 April 2024).

12. Kviatko, T.M. Mandych, O.V. Sievidova, I.O., Babko, N.M. Romaniuk, I.A. Vitkovs'kyj, Yu.P. and Mykytas', A.V. (2020), *Marketynhovi doslidzhennia* [Marketing research], KhNTUSH, Kharkiv, Ukraine.

13. Melikhova, T.O. Chkalova, N.S. and Ivaschenko, Ye.Ye. (2019), "Improving internal control of payments to employees to improve the quality of information formation in accounting", *Ekonomika ta derzhava*, vol. 3, pp. 95—101.

14. Ihnatenko, M.M. Marmul', L.O. Levaieva, L.Yu. and Romaniuk, I.A. (2019), "Identification of agricultural service cooperatives in a set of forms of organization of rural activities", *Ahrosvit*, vol. 17, pp. 3—7.

15. Ihnatenko, M. Antoshkin, V. Krukovska, O. Malyshko, V. and Marmul, L. (2019), "Social Investments as the Highest Manifestation of Implementation of Social Responsibility of the Companies of Agribusiness", *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, vol. 8, no. 3, pp. 7124—7132.

Стаття надійшла до редакції 19.04.2024 р.