

**Головачко Василь Михайлович**

*кандидат економічних наук,  
доцент кафедри обліку, оподаткування та маркетингу  
Мукачівський державний університет*

**Головачко Василий Михайлович**

*кандидат экономических наук,  
доцент кафедры учета, налогообложения и маркетинга  
Мукачевский государственный университет*

**Holovachko Vasyl**

*PhD, Associate Professor  
assistant professor of accounting, taxation and marketing  
Mukachevo State University*

**Максименко Діана Вікторівна**

*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри обліку, оподаткування та маркетингу  
Мукачівський державний університет*

**Максименко Диана Викторовна**

*кандидат экономических наук, доцент  
доцент кафедры учета, налогообложения и маркетинга  
Мукачевский государственный университет*

**Maksimenko Diana**

*PhD, Associate Professor,  
Assistant professor of accounting, taxation and marketing  
Mukachevo State University*

**Перевузнник Таміла Михайлівна**

*студент  
Мукачівського державного університету*

**Перевузнник Тамила Михайловна**

*студент  
Мукачевского государственного университета*

**Perevuznik Tamila**

*Student of the  
Mukachevo State University*

## ТЕНДЕНЦІЇ ЗРОСТАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

## ТЕНДЕНЦИИ РОСТА ЗАРПЛАТЫ

## THE TRENDS OF GROWTH OF EMPLOYMENT PAYMENT

**Анотація.** В умовах ринкової економіки відбулися помітні зміни в оплаті праці, яка залежить вже не тільки від результатів праці робітників, а й від ефективності діяльності виробничих підрозділів.

Урахування праці та заробітної плати займає одне з центральних місць в системі обліку на підприємстві. Заробітна плата є основним джерелом доходів робітників фірм, підприємств, організацій, установ. Праця працюючих є необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту.

Заробітна плата як показник, який залежить безпосередньо, від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. В умовах сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту заробітна плата стає дедалі вагомим

чинником відтворення суспільного виробництва. Винагорода за працю є основним стимулом робітників, що здійснюють процес виробництва і виробляють матеріальні блага. Витрати на оплату праці як складова частина собівартості безпосередньо впливає на результати фінансово-господарської діяльності підприємства. Актуальність проблеми заробітної плати, на сьогоднішній день також полягає у низькому рівні заробітної плати, існуванні заборгованості з виплати заробітної плати, виплати заробітної плати працівникам «у конвертах», недосконалості механізмів формування фондів оплати праці підприємств тощо.

**Ключові слова:** заробітна плата, винагорода, працівники, фонд оплати праці, прожитковий мінімум.

**Аннотация.** В условиях рыночной экономики произошли заметные изменения в оплате труда, которая зависит уже не только от результатов труда работников, но и от эффективности деятельности производственных подразделений.

Учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест в системе учета на предприятии. Заработная плата является основным источником доходов работников фирм, предприятий, организаций, учреждений. Работа работающих является необходимой составной частью процесса производства, потребления и распределения созданного продукта.

Заработная плата как показатель, зависящий напрямую от эффективности производства, производительности труда, конкурентоспособности продукции, является не только индикатором, который определяет общий жизненный уровень работников. В условиях современного рыночного механизма через формирование совокупного спроса заработная плата становится все более весомым фактором воспроизводства общественного производства. Вознаграждение за труд является основным стимулом работников, осуществляющих процесс производства и производят материальные блага. Расходы на оплату труда как составная часть себестоимости непосредственно влияет на результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Актуальность проблемы заработной платы, на сегодняшний день также заключается в низком уровне заработной платы, существовании задолженности по выплате заработной платы, выплаты заработной платы работникам «в конвертах», несовершенства механизмов формирования фондов оплаты труда предприятий и тому подобное.

**Ключевые слова:** заработная плата, вознаграждение, работники, фонд оплаты труда, прожиточный минимум.

**Summary.** In a market economy, there have been significant changes in wages, which depends not only on the results of the work of the workers, but also on the effectiveness of the production units.

The consideration of labor and wages is one of the central places in the accounting system at the enterprise. Wages are a major source of income for employees of companies, enterprises, organizations, institutions. The labor of the workers is a necessary part of the process of production, consumption and distribution of the created product.

Wages as an indicator that depends directly on production efficiency, productivity, and product competitiveness are not only an indicator that determines the overall standard of living of employees. In the conditions of the modern market mechanism, due to the formation of aggregate demand, wages are becoming more and more important factor in the reproduction of social production. The remuneration for labor is the main stimulus of the workers who carry out the process of production and produce material goods. All labor costs as a part of the cost directly affects the results of financial and economic activity of the enterprise. The urgency of the wage problem in the low wage for today, also it concerns to the existence of wage arrears, payment of wages to employees in envelopes, imperfections in the mechanisms for the formation of wages of enterprises, etc.

**Key words:** wages, remuneration, employees, wage fund, subsistence minimum.

**Постановка проблеми.** Заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо розподілу новоствореної вартості. При цьому, якщо для найманих працівників вона є основним джерелом доходу, то для роботодавців — це елемент витрат на виробництво, що впливає на конкурентоспроможність продукції, доходи підприємства, прибутки підприємців. Заробітна плата, як макроекономічна категорія є доходом, який формує платоспроможний попит населення, що стимулює структуру і розвиток виробництва. А відтак зниження реальних доходів працюючих, відхилення

ціни на працю від її вартості призводять до звуження внутрішнього ринку, що є в свою чергу причиною скорочення виробництва.

Реформування системи оплати праці в Україні є найважливішим завданням і потребує негайного здійснення.

**Постановка останніх досліджень і публікацій.** На сьогоднішній день багато науковців досліджують питання оплати праці, проблему її організації та нормативно — правового забезпечення, документування розрахунків з оплати праці, удосконалення організаційно — економічного механізму управління

оплатою праці. Серед науковців, які приділяють особливу увагу дослідженням обліку праці та її оплати в останні роки є Й.Я. Даньків, О.В. Шляга, Л.О. Пархоменко, К.І. Шишкіна, М.М. Коваленко, С.В. Тивончук, М.В. Реслер, В.М. Головачко, Г.Т. Куліков, О.С. Дем'яненко та О.В. Гребенікова. Істотний внесок у вирішення проблем, пов'язаних з організацією праці та заробітною платою, внесли такі видатні вітчизняні науковці, як А.В. Базилюк, М.Т. Білуха, Д.П. Богиня, А.В. Калина, А.М. Колот, А.М. Кузьмінський, М.Я. Остап'юк, В.В. Сопко, Н.М. Ткаченко, О.М. Уманський та ін. Водночас питання методології та організації бухгалтерського обліку оплати праці з метою управління ними є проблемними і потребують вирішення на теоретичному та практичному рівні. Необхідно врахувати сучасні тенденції розвитку облікової науки, можливість застосування спеціального інструментарію для вирішення завдань інформаційного забезпечення діяльності людського капіталу, створення відповідних умов для ефективного функціонування системи бухгалтерського обліку. Зазначене свідчить про актуальність обраної теми й окреслює коло питань, які потребують глибокого та ґрунтовного наукового дослідження.

**Постановка завдання.** Метою даної статті є дослідження основних змін у заробітній платі в 2017 році.

**Виклад основного матеріалу досліджень.** Удосконалення системи оплати праці повинно відбуватися в результаті оцінки величини робочої сили, в основі якої лежить вартість життєвих благ і послуг, необхідних для нормального життя працівника і членів його сім'ї. На сьогодні, щоб досягти цієї умови, потрібно збільшити середню заробітну плату принаймні до 10000–15000 грн. Підвищення заробітної плати повинно природно ґрунтуватись на підвищенні продуктивності праці, але в сучасних важких економічних умовах припустимо це зробити частково за рахунок грошової емісії. Інші джерела фінансування зарплати — це ліквідація непотрібних ланок держустанов, скорочення штатів апаратних працівників, «роздутих» в десятки разів порівняно з економічно стабільними країнами.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» сутність заробітної плати визначається як «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [7].

Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати принаймні чотири основні функції, а саме:

– джерела коштів для розширеного відтворення робочої сили (відтворювальна функція);

- основної ланки мотивації ефективної праці, встановлення безпосередньої залежності заробітної плати від кількості і якості праці кожного працівника, його трудового внеску (стимулююча функція);
- засоби перерозподілу робочої сили з урахуванням ринкової кон'юнктури (регулююча функція);
- забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю (соціальна функція) [1].

Законодавство встановило для всіх працюючих мінімальну заробітну плату. Згідно із Законом, мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче від якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності та господарювання.

За словами К.І. Шишкіної, «у понад 50% країн мінімальна зарплата більше є межею фізіологічного виживання людини, а не точкою відтворення робочої сили та гідних умов існування» [10]. Вченою визначено сутність поняття «мінімальна заробітна плата», її юридичну, історичну та економічну складові у світі й Україні.

У статті М.М. Коваленко та С.В. Тивончук встановлено теоретичні засади формування облікової політики підприємства в частині оплати праці та виявлено шляхи її удосконалення в системі матеріального стимулювання, розроблено методологічні основи та рекомендації щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці [4]. Г.Т. Куліков оцінив вплив сучасної економічної кризи на розміри заробітної плати, її тінізацію, зайнятість населення, а також на взаємозв'язок заробітної плати і продуктивності праці в контексті збереження і розвитку трудового потенціалу України [6].

О.С. Дем'яненко та О.В. Гребенікова розглянули заробітну плату з позицій матеріального стимулювання трудової діяльності на підприємствах [3]. У своїй статті вони розглянули чинники, які деструктивно впливають на систему матеріального стимулювання трудової діяльності в результаті трансформації відносин власності, що відбувається у вітчизняній економіці, а саме: штучне заниження заробітної плати; порушення зв'язку між продуктивністю праці і розміром трудової винагороди; відсутність зв'язку між рівнем освіти, кваліфікації і оплатою праці; слабкий інституціональний захист прав власності на робочу силу; втрата працею захисної функції; дестимуляція інтелектуальної праці; звуження можливостей для самореалізації у процесі праці і через працю.

Особливістю бухгалтерської професії є те, що необхідно постійно пристосовуватися до нових змін у законодавстві, тому вже звично, що кожен календарний рік розпочинається насамперед зі змін, які безпосередньо формуватимуть діяльність протягом усього наступного року. Заробітна плата – найбільш мобільна і гнучка форма в загальній системі розподілу. Будучи частиною національного доходу, вираженого в грошовій формі, заробітна плата формується і функціонує у відповідності з процесами, які проходять у державі та відображає їх. У ринкових умовах на її величину значною мірою впливають як ринкові так і не ринкові чинники. Динаміка вартості товарів, які наповнюють споживчий кошик громадян України, свідчить про постійну тенденцію до її зростання, особливо за останні роки. Часто змінюються (звичайно підвищуються) ціни на продовольчі та інші товари першої необхідності й послуги, а також тарифи. Все це залежить від зміни валюти, яка дуже часто змінюється, маючи тенденцію до зростання. Кожного року розмір мінімальної і середньої заробітної плати змінюється, ці дані проаналізовані в табл. 1.

Але, не зважаючи на щорічне збільшення рівня мінімальної заробітної плати Україна займає одне із останніх місць в світі за показниками мінімального розміру оплати праці. На основі даних про мінімальну заробітну плату по Україні за 2005–2017 рр. можна зробити висновок про те, що даний показник зріс практично в 12 разів (в грн), в доларах цей показник змінювався щороку. По результатам таблиці видно, що мінімальна заробітна плата в доларах кожного року то зменшувалася то збільшувалася, порівняно з 2013 роком мінімальна зарплата в доларах зменшилася, хоча в гривнях вона збільшилася майже в 2,5 рази. Розмір

середньої заробітної плати в гривнях зріс майже в 8 разів, а в доларах цей показник мав тенденцію то до збільшення, то до різкого падіння. Порівняно з 2013 роком розмір середньої зарплати в доларах зараз в 2017 році зменшився в 2 рази. Але, незважаючи на стабільне зростання, рівень заробітної плати в Україні продовжує залишатися значно нижчим, ніж у країнах Європейського Союзу. За даними Евростату, можна порівняти погодинну зарплату України з деякими країнами Європи. Наша країна є явним аутсайдером серед європейських і закавказьких держав СНД. Порівняно з усіма іншими сусідніми країнами в Україні зберігається найбільш низька оплата праці.

Як і обіцяв Володимир Гройсман, прем'єр України, з січня 2017 року почали виплачувати мінімальну зарплату в розмірі 3200 гривень, без урахування відрахувань. На руки ця сума становить близько 2500 грн. Уряд сміливо заявляє про позитивну динаміку у сфері економіки і про зменшення кількості безробітних. Але ситуація не на стільки радісна, як здається на перший погляд. Оскільки одні працівники змушені тепер працювати більше, а інших, навпаки, перевели на неповний робочий день, деяких скоротили, щоб підняти зарплату тим, хто залишився [9].

Показники середньої заробітної плати в Україні у 2017 році розраховані за показниками 2016 року. На даний момент Державний комітет статистики України опублікував дані по областях за перший місяць. Згідно з підрахунками фахівців Держкомстату, середній заробіток українців у січні 2016 склав 4362 гривень. Міністр соціальної політики Андрій Рева також заявив, що середня заробітна плата в Україні зростає до кінця 2017 року. Так, її розмір складе 7 100 гривень.

Таблиця 1

**Зміна розміру мінімальної та середньої заробітної плати за останні роки, переведена в доларах**

Рік	Розмір мінімальної зарплати (грн)	Розмір середньої зарплати (грн)	Середньозважений курс долара	Розмір мінімальної з.п. у доларах, \$	Розмір середньої з.п. у доларах
2005	262–322	806	~5,1247	~59	~157
2006	350–400	1041	~5,05	~75	~206
2007	420–460	1351	~5,05	~87	~267
2008	515–605	1806	~5,26	~110	~343
2009	605–744	1906	~7,79	~89	~244
2010	869–922	2239	~7,93	~113	~282
2011	941–1004	2633	~7,96	~123	~330
2012	1073–1134	3026	~7,98	~137	~379
2013	1147–1218	3265	~7,99	~150	~408
2014	1218	3480	~14	~87	~248
2015	1218–1378	4195	~20	~65	~209
2016	1378–1550	5183	~28	~51	~185
2017	3200	5191	~26	~123	~199

Таблиця 2

Розміри прожиткового мінімуму

Вид виплати	з 01.01.2017 (грн.)	з 01.05.2017 (грн.)	з 01.12.2017 (грн.)
на одну особу в розрахунку на місяць	1544	1624	1700
на дітей віком до 6 років	1355	1426	1492
на дітей від 6 до 18 років	1689	1777	1860
на працездатних осіб	1600	1684	1762
на осіб, які втратили працездатність	1247	1312	1373

Кабінет Міністрів заявив, що збільшення ЗП в цьому році як і очікувалося відбулося і близько 1,5 млн. бюджетників можуть на неї розраховувати, а також і 2,5 млн. населення в приватних підприємствах. Скарбницю вдалося наповнити за рахунок зростання мінімальної зарплати в Україні в січні 2017 року майже вдвічі від податків фізичних осіб. Цю інформацію підтвердив глава фінслужби України, ніж торік за цей же період. Також це позитивно позначилося на розмірі допомоги по безробіттю у Державній службі зайнятості, яка тепер становить близько 4000 грн. Також за даними центра вдалося скоротити кількість безробітних за січень 2017 року майже на 100 тис. осіб, ніж у грудні 2016 року, а також за рахунок створення нових підприємств в малому бізнесі. Прем'єр підкреслив, що їхнє завдання — домогтися, щоб кожен працівник отримував нарахування ЗП не менше 3200 грн.

Саме в цих нюансах і можна зрозуміти основні недоліки. Така ЗП зовсім не передбачає зростання окладу, а складається із ставки, премії або збільшення норми годин трудящому. Тому, якщо людина працює на 0,5 ставки або пішла у відпустку за свій рахунок, то отримає вона на руки відповідно менше зарплати.

У школах і лікарнях підняли заробітну плату, але при цьому збільшили і навантаження на педагогів, лікарів. А прибиральниць і санітарок, взагалі скоротили, щоб підвищити їм зарплату. Це говорить про те, що тепер вони, і стали працювати вдвічі більше.

Експерти на ринку зайнятості і економіки розповідають, що про ситуацію з підвищенням мінімальної ЗП за підсумками кількох місяців говорити важко, і зрозуміти як цей факт позначитися на економіці країни теж не ясно. Цілком не виключено, що посади з мінімальної ЗП і будуть затребувані в країні, адже раніше їм платили 1600 грн, а зараз підняли до 3200 грн. Тому, офіційна статистика з безробіття і знизилася [8].

Аналітики роблять прогнози, що більшість приватних підприємств закрийють свій бізнес і підуть працювати в тінь, щоб не підвищувати мінімальну заробітну плату своїм працівникам. Це торкнеться сфер перевезень, ремонту. Також зростання мінімальної зарплати призведе до скорочення в селах вчителів і медичних

працівників з-за укрупнення шкіл і медпунктів. А за цей рахунок піднімуть ЗП іншим.

З 1 січня 2017 року, відповідно до бюджету на 2017 рік, прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць складає 1544 гривні, з 1 травня — 1624 гривні, а з 1 грудня — 1700 гривень.

Законом України від 21 грудня 2016 року № 1801–VIII «Про Державний бюджет України на 2017 рік» затверджено розміри прожиткового мінімуму: (табл. 2) [7].

Отже, максимальна величина бази нарахування єдиного внеску (25 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб) становить:

- з 01.01.2017—40 000 грн. (1 600 грн. × 25 = 40 000 грн.);
- з 01.05.2017—42 100 грн. (1 684 грн. × 25 = 42 100 грн.);
- з 01.12.2017—44 050 грн. (1 762 грн. × 25 = 44 050 грн.).

Мінімальний страховий внесок з 01.01.2017 становить 704 грн. (3 200 грн. × 22% = 704 грн.) [7].

Із 1 січня 2017 року разом зі зростанням мінімальної зарплати й прожиткового мінімуму зазнає підвищення й величина податків та зборів, соціальних стандартів і гарантій, розміри штрафів, які від них залежні. Однак 2017 року маємо все ж певну особливість: із 1 січня мінімальна зарплата зросла вдвічі, а ось прожитковий мінімум — лише на 10%. Тож це зумовило виникнення деяких законодавчих змін, аби певні показники відв'язати від показника мінімальної зарплати й прив'язати їх до розміру прожиткового мінімуму. Мінімальна зарплата є державною мінімальною гарантією для всіх підприємств, установ, організацій, фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, — за будь-якою системою оплати праці [8].

Визначення мінімальної зарплати змінилося. Законодавець вилучив уточнення, що мінімалка — це оплата за просту некваліфіковану роботу. Натомість нині мінімальна заробітна плата може включати більшість доплат, надбавок, інших компенсаційних та заохочувальних виплат.

**Що слід брати до уваги, нараховуючи зарплату в 2017 році?**

- Якщо працівник виконав місячну норму праці, роботодавець зобов'язаний нарахувати зарплату

не менше 3200 грн. Якщо ж зарплату нараховано в меншому розмірі (у т.ч. через періодичність виплат), потрібно здійснити доплату до 3200 грн.

- Якщо працівник працює на умовах неповного робочого часу чи не виконав місячну (годинну) норму праці, то мінімальну зарплату визначають пропорційно.
- Мінімальні гарантії в оплаті праці внутрішніх сумісників забезпечують окремо за основним місцем роботи і за сумісництвом, оскільки це різні трудові договори, юридично між собою не пов'язані. Хоча Мінсоцполітики може мати й інший погляд.
- Відпускні, лікарняні, декретні, як і оплату за середнім заробітком в інших випадках, не урахуємо при забезпеченні гарантованого мінімального розміру зарплати, оскільки це виплати за невідпрацьований час.
- Не враховують до зарплати для забезпечення її мінімального розміру:
  - доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я;
  - доплати за роботу в нічний та надурочний час;
  - виплати за роз'їзний характер робіт;
  - премії до святкових і ювілейних дат [8].

Як пояснюють у Кабміні, багато років соцстандарту в Україні піднімалися дуже повільно і відставали від реальних темпів інфляції, що провокувало зубожіння населення. Це, своєю чергою, негативно впливало і на економіку через скорочення споживчого попиту.

Аби подолати кризові явища в економіці, уряди провідних країн не скорочували, а навпаки, збільшували соціальні видатки, аби відновити внутрішній попит.

Кабмін вважає, що в українських реаліях підвищення мінімальної зарплати має ще один позитивний

ефект — виведення зарплат із тіні і як результат — скорочення дефіциту Пенсійного фонду і обсягів його державної підтримки. «Бюджет на наступний рік буде збалансований, тому вмикати друкарський верстат, аби виконати зобов'язання, які впливають з підвищення до 3200 грн мінімальної зарплати, ніхто не буде».

В. Гройсман також вважає, що збільшення мінімальної заробітної плати удвічі до 3200 грн відповідає загальному балансу бюджету та не спричинить інфляційних процесів і не зашкодить бізнесу, натомість це рішення сприятиме забезпеченню справедливої системи оцінки праці у країні.

**Висновки і перспективи досліджень.** В результаті проведеної роботи можна зробити висновок, що збільшення мінімального розміру заробітної плати призвело як до позитивних, так і негативних змін. За даними КМУ, статистичні показники січня свідчать про позитивний вплив на економіку підвищення удвічі мінімальної заробітної плати до 3200 грн: у січні в країні було створено 28 тис. нових підприємств, на 16% зменшилася чисельність безробітних та відбувається детінізація економіки.

Одним з недоліків запровадження такого нововведення є те, що така ЗП зовсім не передбачає зростання окладу, а складається із ставки, премії або збільшення норми годин трудящому. Тому, якщо людина працює на 0,5 ставки або пішла у відпустку за свій рахунок, то отримає вона на руки відповідно менше зарплати. Тобто підвищення заробітної плати відбулося за рахунок скорочення працівників, яке вже відбулося в сфері освіти, медицини, мистецтва, культури, спорту, а вже тим, хто уник звільнення, підняли зарплати.

## Література

1. Головачко В. М. Обліковий процес заробітної плати на переробних підприємствах / В. М. Головачко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки: зб. наук. пр. — Кіровоград: КНТУ, 2005. — Вип. 7, ч. 1. — С. 301–306.
2. Даньків Й. Я. Теоретичні концепції заробітної плати / Й. Я. Даньків, Остап'юк М. Я., В. Й. Даньків // Економічні та виробничо-економічні системи в координатах сталого розвитку: Колек. монографія /// за ред. А. О. Касич, М. М. Хоменко. — Кременчук: Кременчуцька міська друкарня, 2015. — 228 с. — Кременчук, 2015. — С. 210–219.
3. Дем'яненко О. С. Заробітна плата як головний чинник матеріального стимулювання трудової діяльності на підприємствах [Електронний ресурс] / О. С. Дем'яненко, О. В. Гребенікова // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. — 2012. — № 4. — С. 18–27. — Режим доступу:
4. Коваленко М. М. Заробітна плата в системі матеріального стимулювання та її відображення в обліковій політиці підприємства / М. М. Коваленко, С. В. Гивончук // Економічні науки. — Серія: Облік і фінанси. — 2013. — Вип. 10(3). — С. 303–309.
5. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці / Міжнар. бюро праці. — Женева, 1999. — Т. 1, 2. — 1560 с.

6. Куліков Г. Т. Заробітна плата в кризовий період у контексті її впливу на трудовий потенціал / Г. Т. Куліков // Економіка і прогнозування. — 2011. — № 3. — С. 80–94.
7. Про оплату праці: Закон України від 06.12.2016 № 1774–VIII із змінами і доп. [Електронний ресурс] — Про оплату праці. — [К.], 2016. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1774-19>
8. Соціальні стандарти 2017 року: ураховуємо нові розміри виплат [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.gbb.com.ua/article/540-qqq-17-m1-11-01-2017-sotsaln-standarti-2017-roku-viznachamosya-z-rozmrami-viplat>
9. Урядовий портал [Електронний ресурс]: єдиний веб-портал органів виконав. влади України. — Електрон. дані та прогр. — [К.], 2010. — Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control>
10. Шишкіна К. І. Мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія та світовий досвід її визначення / К. І. Шишкіна // Продуктивність агропромислового виробництва. економічні науки. — 2013. — Вип. 23. — С. 32–36.

### **References**

1. Holovachko V. M. Oblikovi protses zarobitnoi platy na pererobnykh pidpriemstvakh / V. M. Holovachko // Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky: zb. nauk. pr. — Kirovohrad: KNTU, 2005. — Вyp. 7, ch. 1. — S. 301–306.
2. Dankiv Y. Ya. Teoretychni kontseptsii zarobitnoi platy / Y. Ya. Dankiv, Ostapiuk M. Ya., V. Y. Dankiv // Ekonomichni ta vyrobnycho-ekonomichni systemy v koordynatakh staloho rozvytku: Kolek. monohrafiia /// za red. A. O. Kasych, M. M. Khomenko. — Kremenchuk: Kremenchutska miska drukarnia, 2015. — 228 s. — Kremenchuk, 2015. — S. 210–219.
3. Demianenko O. S. Zarobitna plata yak holovnyi chynnyk materialnoho stymuliuвання трудової діяльності на підприємствах [Elektronnyi resurs] / O. S. Demianenko, O. V. Hrebenikova // Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy mashynobudivnoi haluzi. — 2012. — # 4. — S. 18–27. — Rezhym dostupu:
4. Kovalenko M. M. Zarobitna plata v systemi materialnoho stymuliuвання та yii vidobrazhennia v oblikovii politytsi pidpriemstva / M. M. Kovalenko, S. V. Tyvonchuk // Ekonomichni nauky. — Ceriia: Oblik i finansy. — 2013. — Vyp. 10(3). — S. 303–309.
5. Konventsii ta rekomendatsii, ukhvaleni Mizhnarodnoiu orhanizatsiieiu pratsi / Mizhnar. biuro pratsi. — Zheneva, 1999. — T. 1, 2. — 1560 s.
6. Kulikov H. T. Zarobitna plata v kryzovyi period u konteksti yii vplyvu na трудовий потенціал / H. T. Kulikov // Ekonomika i prohnozuvannia. — 2011. — #3. — S. 80–94.
7. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 06.12.2016 # 1774–VIII iz zminamy i dop. [Elektronnyi resurs] — Pro oplatu pratsi. — [K.], 2016. — Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1774-19>
8. Sotsialni standarty 2017 roku: urakhovuiemo novi rozmiry vyplat [Elektronnyi resurs]. — Rezhym dostupu: <https://www.gbb.com.ua/article/540-qqq-17-m1-11-01-2017-sotsaln-standarti-2017-roku-viznachamosya-z-rozmrami-viplat>
9. Uriadovyi portal [Elektronnyi resurs]: yedynyi veb-portal orhaniv vykonav. vlady Ukrainy. — Elektron. dani ta prohr. — [K.], 2010. — Rezhym dostupu: <http://www.kmu.gov.ua/control>
10. Shyshkina K. I. Minimalna zarobitna plata yak derzhavna sotsialna harantiia ta svitovyi dosvid yii vyznachennia / K. I. Shyshkina // Produktyvnist ahropromysloвого vyrobnytstva. ekonomichni nauky. — 2013. — Vyp. 23. — S. 32–36.