

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет
Навчально-науковий інститут бізнес-технологій «УАБС»
Кафедра бухгалтерського обліку та оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА
НА ТЕМУ «ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ»

Виконав студент 4 курсу, групи ОПз-61с
Спеціальності 071 «Облік і оподаткування»
Гніденко Анна Юріївна
Керівник: к.е.н., старший викладач кафедри
Овчарова Наталія Вікторівна

Суми -2020 рік

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи на тему: «Облік розрахунків з оплати праці»
студентки Гніденко Анни Юріївни

Актуальність дослідження полягає у тому, що із відомих на сьогодні факторів виробництва основним найчастіше виступає праця, яка потребує найбільше затрат. Економічні зміни, які здійснюються в Україні впродовж останніх років, направлені на реформування господарського механізму, тотожного ринковій економіці. Виробництво кожної галузі залежне від таких факторів як кадри, праця та її оплата. Загалом на ефективність виробництва впливають кваліфікація робітників та їх використання, від чого залежить обсяг і темпи виробництва продукції. Використання трудових ресурсів впливає на зміну показників продуктивності праці. Продуктивність праці зростає під впливом системи оплати праці, тому що вона стимулює ріст кваліфікації праці, підвищує технічний рівень виконаної роботи.

Мета роботи полягає у вивченні та обґрунтуванні теоретичних засад та розроблення практичних рекомендацій з удосконалення організації обліку оплати праці.

Об'єктом дослідження є процес організації обліку та аудиту розрахунків з оплати праці в ТОВ «Хлібодар».

Предмет дослідження – сукупність методичних, теоретичних та практичних питань аспекту обліку оплати праці на підприємстві.

В процесі дослідження були застосовані такі методи: монографічний, аналізу та синтезу, економіко-статистичні (статистичне спостереження, групування, порівняння, визначення середніх та відносних величин), розрахунково-конструктивний, абстрактно-логічний методи та ін.

Інформаційна та правова база дослідження – закони України, періодичні економічні видання, статті, публікації, інформаційні джерела статистики, офіційні матеріали форм фінансової та статистичної звітності,

методичні матеріали, дані мережі Інтернет, фінансова звітність підприємства.

Основний науковий результат роботи полягає у такому. ТОВ «Хлібодар» доречним є створення спеціального резерву для преміювання, котрий дасть змогу рівномірно розподілити витрати пов'язані з матеріальним стимулюванням працівників протягом року, що не призведе до зростання собівартості послуг, які надаються підприємством у відповідному періоді. Формування резерву під преміальні програми є досить складним процесом та вимагає постійного контролю з боку системи внутрішнього аудиту ТОВ «Хлібодар».

Один із напрямків поліпшення якості обліку оплати праці є удосконалення саме чинного аналітичного обліку, адже дані аналітичного обліку мають досить велике значення у зборі інформації про відпрацьований чи невідпрацьований час, склад працівників, виконання норми працівниками, структуру фонду оплати праці.

Для вдосконалення аналітичного обліку пропонуємо ввести до синтетичного рахунку 66 «Розрахунки по виплатам працівникам» систему аналітичних рахунків.

З метою підвищення ефективності праці робітників рослинництва пропонуємо заходи для поліпшення та мотивації оплати праці працівникам

Одержані результати можуть бути використані для удосконалення обліку і контролю розрахунків з оплати праці на ТОВ «Хлібодар» (довідка про впровадження)

Ключові слова: облік, заробітна плата, розрахунки з оплати праці, резерв, відпустка, премія.

Основний зміст кваліфікаційної бакалаврської роботи викладено на 45 сторінках, у тому числі список використаних джерел з 55 найменувань розміщено на 6 сторінках. Робота містить 3 таблиці, 5 рисунків, 10 додатків.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи – 2020 р.

Рік захисту роботи – 2020 р.

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет
Навчально-науковий інститут бізнес-технологій «УАБС»
Кафедра бухгалтерського обліку та оподаткування

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

д-р. екон. наук, професор

_____ Т. Г. Савченко

“ ___ ” _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ ДО КВАЛІФІКАЦІНОЇ РОБОТИ БАКАЛАВРА

на здобуття ступеню “бакалавр”

з спеціальності 071 "Облік і оподаткування"

студенту 4 курсу, групи ОПз-61

Гніденко Анни Юріївни

1. Тема роботи: "Облік розрахунків з оплати праці" затверджена наказом від "07" квітня 2020 р. № 0518III
2. Термін подання студентом закінченої роботи "10" червня 2020 р.
3. Мета кваліфікаційної роботи бакалавра полягає у вивченні та обґрунтуванні теоретичних засад та розроблення практичних рекомендацій з удосконалення організації обліку оплати праці.
4. Об'єкт дослідження процес організації обліку і аудиту розрахунків з оплати праці в ТОВ «Хлібодар»
5. Предмет дослідження сукупність методичних, теоретичних та практичних питань аспекту обліку розрахунків з оплати праці на товаристві
6. Кваліфікаційна робота бакалавра виконується на матеріалах ТОВ «Хлібодар»

7. Орієнтовний план випускної роботи, терміни подання розділів керівникові та зміст завдань для виконання поставленої мети

Зміст конкретних завдань до розділу, які має виконати студент:

Розділ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ (30.03.2020)

У розділі 1 дослідити економічну сутність та класифікацію розрахунків з оплати праці, нормативно-правове забезпечення цих розрахунків

Розділ 2 ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «ХЛІБОДАР» (20.04.2020)

У розділі 2 надати загальну організаційно-економічну характеристику ТОВ «Хлібодар», переглянути особливості організації обліку розрахунків з оплати праці на товаристві

Розділ 3 ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ТОВ «ХЛІБОДАР» (22.05.2020)

У розділі 3 сформулювати шляхи вдосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці в ТОВ «Хлібодар»

8. Консультації щодо роботи:

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв

9. Дата видачі завдання “21” лютого 2020р.

Керівник кваліфікаційної

роботи бакалавра _____

Підпис

Ініціали, прізвище

Завдання до виконання одержав _____

Підпис

Ініціали, прізвище

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	9
1.1. Економічна сутність та основні класифікаційні характеристики розрахунків з оплати праці	9
1.2. Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці	13
2.1. Загальна організаційно-економічна характеристика та аналіз фінансового стану ТОВ «Хлібодар»	18
2.2. Загальна характеристика системи виплати заробітної плати в товаристві	22
2.3. Особливості організації первинного, синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «Хлібодар».....	24
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ТОВ «ХЛІБОДАР»	27
3.1. Удосконалення організації обліку преміювання та інших методів матеріального стимулювання на ТОВ «Хлібодар»	27
3.2 Удосконалення обліку розрахунків із заробітної плати працівникам рослинництва.....	34
ВИСНОВКИ	38
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	41
ДОДАТКИ	Error! Bookmark not defined.

ВСТУП

Важливість дослідження пов'язана з відомими в даний час виробничими чинниками. Найпоширенішою є праця, яка вимагає найбільше витрат. Економічні зміни в Україні за останні роки мають на меті змінити економічний механізм та ідентичність ринкової економіки. Виробництво кожної галузі залежить від таких факторів, як персонал, праця та оплата праці. В цілому на ефективність виробництва впливає кваліфікація працівників та їх використання залежно від обсягу та швидкості виробництва. Використання трудових ресурсів впливає на зміну продуктивності праці. Продуктивність зростає під впливом системи оплати праці, оскільки сприяє зростанню трудових навичок, підвищенню технічного рівня виконаної роботи. Все залежить від кваліфікації та прагнення працювати. Причиною приведення працівника на робоче місце є заробітна плата, яка заохочує його працю.

Сьогодні актуальність питання заробітної плати зростає, оскільки на неї суттєво впливає криза в країні. Показники ефективності діяльності підприємств, організацій, фірм, досить нестабільні. Помічаються зміни організації заробітної плати, зменшенні чисельності працівників, значному зниженні рентабельності підприємств та обсягу виробництва та продажу тощо. Для переважної кількості населення заробітна плата позбулась своєї стимулюючої та відтворювальної функції. Ступінь заробітної плати в Україні набагато менший, аніж в країнах з високим економічним розвитком. Місце, яке займає заробітна плата в соціально-економічному житті населення, визначає потребу вивчення природи заробітної плати з точки зору внутрішніх реалій та міжнародних стандартів, що вказує на важливість питання.

Багатьох економістів турбують проблеми розвитку та удосконалення обліку оплати праці. Значну увагу їм приділяли: О. Р. Жидяк, Т. М. Полянчич, П. М. Гарасим, С. В. Васильчак, Г. П. Журавель, О. А. Грішнова, Ю. Л. Звягільський, О. Ю. Івашина, Г. С. Кесарчук, А. В. Череп, В. В. Кириленко, С.

В. Васильчак, М. Я. Коробов, А. А. Нікіфорова, Г. І. Чанишева та інші.

Мета роботи полягає у вивченні та обґрунтуванні теоретичних засад та розроблення практичних рекомендацій з удосконалення організації обліку оплати праці.

Для реалізації мети дослідження необхідне виконання у роботі наступних завдань:

- дослідити економічну сутність та класифікацію розрахунків з оплати праці, нормативно-правове забезпечення цих розрахунків;
- надати загальну організаційно-економічну характеристику ТОВ «Хлібодар», переглянути особливості організації обліку розрахунків з оплати праці на товаристві;
- сформулювати шляхи вдосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці в ТОВ «Хлібодар».

Об'єктом дослідження є процес організації обліку і аудиту розрахунків з оплати праці в ТОВ «Хлібодар».

Предмет дослідження – сукупність методичних, теоретичних та практичних питань аспекту обліку розрахунків з оплати праці на товаристві.

У процесі дослідження використовувались такі методи: економіко-статистичний (групування, статистичне спостереження, визначення середніх та відносних значень, порівняння), метод аналізу та синтезу, монографічний, абстрактно-логічний, обчислювально-конструктивні, методи тощо.

Інформаційна та правова база дослідження – закони України, періодичні економічні видання, статті, публікації, інформаційні джерела статистики, офіційні матеріали форм фінансової та статистичної звітності, дані мережі Інтернет, фінансова звітність підприємства, методичні матеріали.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Економічна сутність та основні класифікаційні характеристики розрахунків з оплати праці

Політика нарахування та виплати заробітної плати є однією з головних складових управління на товаристві, часто залежить від результативності і ефективності, оскільки заробітна плата є одними з найбільш ефективних стимулів та мотивацій працівників. Значимість поняття «заробітна плата» є доволі складною та багатосторонньою, тому аналізувати її варто із різних позицій.

Заробітна плата це категорія, котра згідно з своїми економічними функціями має відтворювати робочу силу, мотивувати працівника до плідної праці, регулюючи на ринку праці ціну робочої сили відповідно до співвідношення попиту та пропозиції. Проте нині в Україні заробітна плата не спроможна вирішити зазначені проблеми [12].

У бухгалтерському обліку регулювання розрахунків з оплати праці визначається на основі ряду законодавчих актів: Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [7], Податкового кодексу України [26], ПСБО 16 «Витрати» [27], МСБО 19 «Виплати працівникам» [23], ПСБО 26 «Виплати працівникам» [28].

У вітчизняній нормативній літературі терміни "заробітна плата" і "оплата праці" вживаються синонімічно. У Законі України «Про оплату праці» дається визначення заробітної плати – винагорода, розрахована, як правило, у грошовому виразі, котра виплачується працівникам за виконану ними роботу, власником чи уповноваженим ним органом [10].

Відомий український вчений-економіст А. М. Колот вивчаючи проблеми оплати праці стверджує, що оплата труда – це не що інше, як матеріальна допомога за трудову діяльність робітника, в залежності від

кількості і якості роботи працівника, яку власник або ж уповноважений ним орган сплачує робітнику за виконану ним роботу [19].

Оплата праці – це ціна робочої сили в грошовому виразі, виплачена роботодавцем працівникові за виконану ним роботу.

Комплексом складних економічних відносин, які розкривають спільні і протилежні інтереси між працівником і роботодавцем являється - оплата праці з точки зору вченої-економіста Д. Лагутіної [22].

Поява терміну виплати працівникам обумовлено застосуванням П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [26] та МСБО 19 «Виплати працівникам» [21].

Виплатами працівникам є всі форми відшкодування які надає роботодавець в заміну на надані роботи та послуги працівником, чи при звільненні з роботи працівника.

Основні підходи до пояснення сутності цих понять наведені в Додатку Б. Аналіз цих підходів визначив основні аспекти розрахунків із нарахування заробітної плати на основі різного становища провідних учасників: працівників, бізнесу та держави.

Структура заробітної плати включає в себе основну та додаткову заробітну плату та інші заохочувальні чи компенсаційні виплати (Додаток В) [10].

Заробітна плата за окладами, виплати за невідпрацьований час, премії, які підлягають виплаті протягом року по закінченню періоду, та інші нарахування з оплати праці включаються до складу поточних виплат працівникам, згідно П(С)БО 26 «Виплати працівникам».

Ключовою складовою всіх виплат є заробітна плата. Суть терміну «заробітна плата» розкривається у функціях (рис. 1.1), котрі вона виконує у ході суспільного відтворення.

Розміри заробітної плати законодавцем ставляться у залежність із складністю та умовами праці, що виконують працівники, рівнем їх професійно-ділових якостей та результатів їх праці [10].

Функції заробітної плати	
Регулююча	є джерелом відтворення робочої сили і засобу залучення людей
Стимулююча	стимулює працівників до ефективних дій на робочих місцях, встановлює залежність рівня заробітної плати від кількості, якості і результатів праці
Відтворювальна	виступає джерелом відтворення робочої сили та засобом залучення людей до праці
Соціальна	здійснює забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю

Рисунок 1.1 – Функції заробітної плати [2].

Законом від 14 листопада 2019 року № 294-IX «Про Державний бюджет України на 2020 рік» встановлено мінімальний рівень заробітної плати, яка із 01 січня 2020 року становить 4 723 грн. на місяць, або 28,31 грн – в погодинному розмірі. Прожитковий мінімум в поточному році для працездатних осіб, відповідно до закону, становить:

- з 01 січня 2020 року – 2102 гривень;
- з 01 липня 2020 року – 2197 гривень;
- з 01 грудня 2020 року – 2270 гривень [8].

Значущим елементом організації індивідуальної заробітної плати виступають її системи та форми, котрі формують зв'язок між індивідуальними та колективними результатами праці та її оплатою. Компаніями та підприємствами самостійно, у колективному договорі, встановлюються системи та форми оплати праці, схеми посадових окладів, розцінки праці та їх норми, умови винагороди та інших виплат, додержуючись вимог та гарантій, що передбачені законами, регіональними та генеральною угодами [24, с. 329]. Дослідниками виділяються такі головні системи та форми оплати праці (рис. 1.2).

Плата за реалізацію робочої сили впродовж певного робочого часу – це погодинна заробітна плата. Застосовують її за відсутності можливості чи

потреби у нарощуванні обсягів виробництва, а також при неможливості закріплення норм виробітку чи часу, а також. Зазвичай її застосовують для оплати праці службовців та спеціалістів. Відрядна форма оплати труда – оплата, яка на пряму залежить від кількості виробленої продукції.

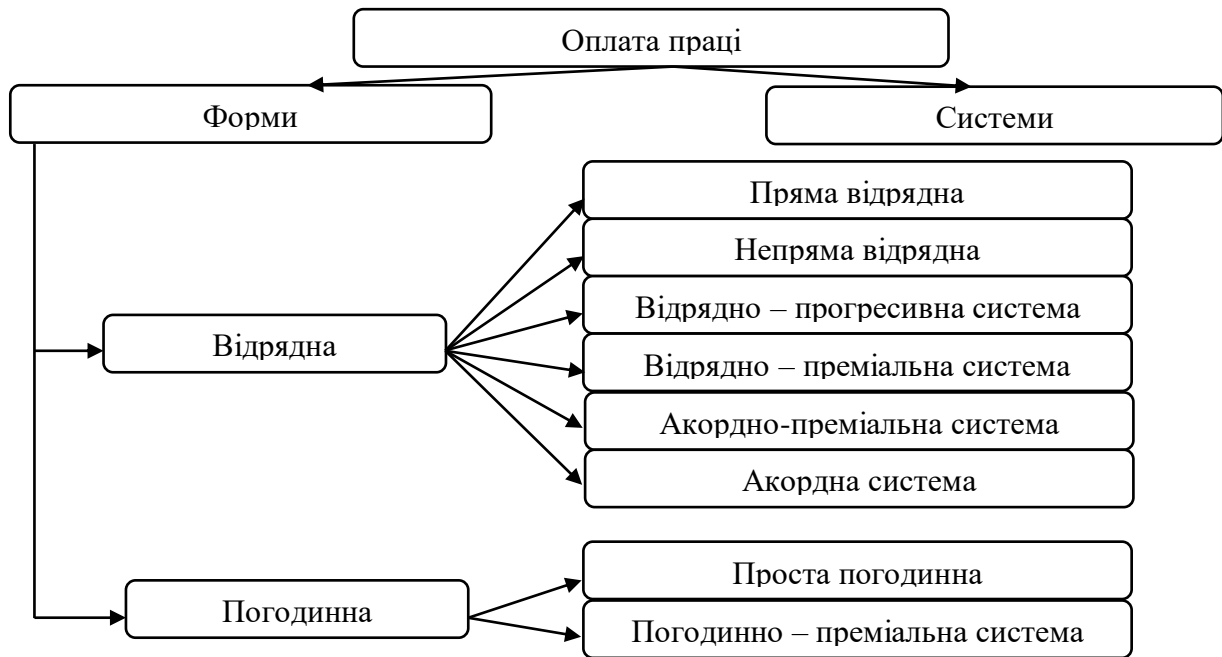


Рисунок 1.2 – Системи та форми заробітної плати [6]

Дієвим інструментом ефективної організації обліку заробітної плати на виробництві є норми праці. Під нормуванням праці розуміють вид діяльності із управління підприємством, цілеспрямований на формування оптимальних співвідношень між результатом праці та витратами, а також між кількістю одиниць обладнання та чисельністю робітників різних груп [5].

Таким чином, заробітна плата – це складна категорія, котра віддзеркалює інтереси у відносинах між працівниками, роботодавцями та державою. Як економічна категорія, заробітна плата розв’язує мінімум дві життєво-важливі задачі – відтворення робочої сили та мотивація до праці, а звідси – зацікавленість працівників у результатах продуктивності власних підприємств, економіки регіонів та всієї країни у цілому.

1.2. Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці

Українське законодавство в області нарахування заробітної плати ґрунтується на міжнародно-правових договорах, Кодексу законів про працю, Конституції України, Закону України «Про оплату праці», постанов Кабінету Міністрів України у сфері нарахування (розрахунку) заробітної плати та інших чинних нормативно-правових актів. В Україні нормативно-правове регулювання заробітної плати в установах на підприємствах та організаціях відбувається на наступних трьох рівнях:

- макрорівень – дія норм правової бази розповсюджується на всі види діяльності;
- мезорівень – нормативно-правова база визначає норми розрахунків із робітниками окремих сфер беручи до уваги їх особливості;
- мікрорівень – нормативні документи формуються в самих установах та підприємствах згідно з чинним законодавством [16].

На усіх рівнях діють нормативи, котрі регулюють процес забезпечення розрахунку заробітної плати працівникам. Розглянемо їх на рисунку 1.3.

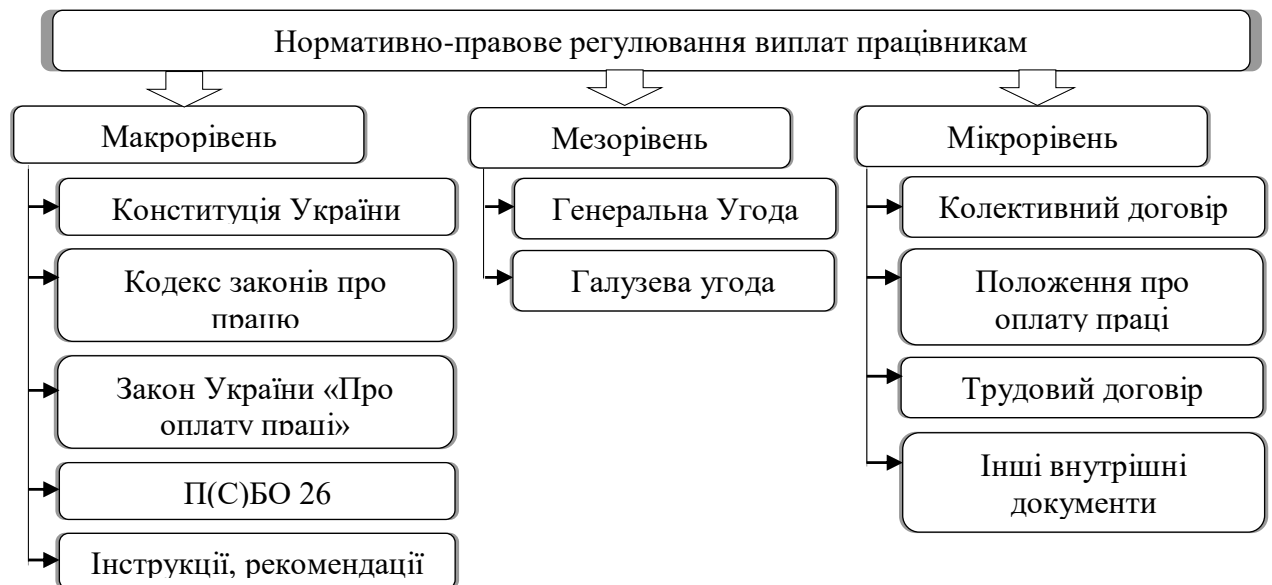


Рисунок 1.3. – Нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці [1326]

Положення Закону України «Про оплату праці» поширюються на всіх робітників, що здійснюють роботи за трудовими договорами, незалежно від організаційно-правової форми підприємств, установи або організації.

Відповідно до українського законодавства усі виплати працівникам мають підлягати оподаткуванню. Оподаткування виплат робітникам здійснюється згідно з Податковим кодексом України [26]. Виплати працівникам обкладаються наступними податками: єдиним соціальним внеском на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; військовим збором та податком на доходи фізичних осіб.

Договірне регулювання оплати праці реалізується на базі системи угод, котрі укладаються згідно з ст. 14 Закону «Про оплату праці» на наступних рівнях:

- національний – із укладанням та підписанням генеральної угоди;
- галузевий – галузеві чи міжгалузеві угоди;
- територіальний рівень;
- локальний – на підприємстві із укладенням колективного договору.

Робітники приватної сфери переважно прив'язуються до мінімальної заробітної плати, встановлюючи її розмір для посадового окладу некваліфікованих робітників. Досить часто керівники господарських підприємств, для зниження податкового тиску, практикують виплату мінімальної заробітної плати офіційно, а надлишок видають працівнику у конверті.

Отже, згідно з ст. 97 КЗпП, норми, системи та форми праці, тарифи, тарифні ставки, умови впровадження та розмір надбавок, схеми заробітної плати, винагороди та додаткові платежі, гарантійні платежі та компенсації встановлюються установами, організаціями, підприємствами у колективному договорі, а на випадок, коли це не було укладено – власниками чи їх уповноваженими органами за погодженням із профспілковими органами, що представляють інтереси більшості робітників, або у відсутності профспілок із

іншими органами розмір та умови винагороди робітників організацій та установ, котрі фінансуються із бюджету, визначаються урядом окремо [17]

Для працівників, котрі відносяться до галузі, що фінансується із державного бюджету, їх посадові оклади установлюються за тарифною сіткою, котрі підвищуються пропорційно в залежності від збільшення розмірів посадових окладів працівників, що належать до 1 розряду за тарифами Єдиної тарифної сітки розрядів та коефіцієнтів із оплати праці робітників організацій, установ та закладів окремих галузей бюджетної галузі, затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України № 1298 від 30.08.2002 року [30].

Отже, в Україні, як й у більшості світових ринкових економічних системах, структура оплати праці на всіх рівнях, обіймає державне; ринкове; колективно-договірне регулювання та регулювання на рівні суб'єктів господарювання. На усіх рівнях діють закони, нормативно-правові акти, договори, котрими регулюється процес забезпечення розрахунків за виплатами працівникам. Цими правовими документами регулюється окрема сфера по виплатах працівникам, зокрема: відпустки працівників, розрахунок середньої заробітної плати, податкове навантаження, розмір прожиткового мінімуму й т. п.

Базовим нормативом захищеності людини з огляду держави в питання оплати праці являється Конституція України, яка характеризує основні гарантії громадян та найманих працівників.

Крім того, уряд регулює ряд інших принципів, таких як заробітна плата, гарантії та компенсація. Зокрема, Закон України «Про оплату праці» [46] визначає загальні організаційні аспекти розрахунків із оплати праці, а також визначає поняття мінімальної заробітної плати як законодавчо установлений мінімальний розмір заробітної плати, як соціального гаранта, нижче якого роботодавець не може виплатити працівникові за виконану ним роботу. Закон також охоплює сфери заробітної плати, права працівників та їх захист тощо.

Кодекс законів про працю України, регулює трудові відносини всіх роботодавцями та найманими працівниками та встановлює основні соціальні гарантії. Цим нормативним документом визначено порядок оплати роботи у вихідні та святкові дні, у нічний час, понаднормово.

Враховуючи різнобічність поняття заробітної плати, існує ряд правових документів, що регулюють деякі аспекти. Наприклад, Закон України «Про відпустки» регулює державні гарантії на відпустки залежно від їх видів.

Важливе місце серед нормативно-правових актів посідає Закон України «Про охорону праці» [45], який забезпечує право працівників на безпечну працю та захист свого життя та здоров'я, залучення відповідних державних органів та відносини між роботодавцем та працівником служби безпеки.

Основним документом, який регулює податкову політику щодо заробітної плати, є Податковий кодекс України, який визначає загальні принципи щодо оподаткування доходів працівників, формування податкової звітності. Податкове регулювання також встановлює організаційно-правові засади забезпечення порядку нарахування, обліку та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в Україні, «Закон про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Окрім цих положень, які мають велике значення у нормативно-правовому забезпеченні бізнесу, існують договірні домовленості на різних рівнях, які включають: Генеральну угоду про регулювання основних принципів та норм реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки [8], галузеві і регіональні угоди та колективні договори, що регулюють виплату заробітної плати на місцевому рівні.

Галузева угода комплектує мінімальні гарантовані тарифні ставки та щомісячні зарплати, коефіцієнти кваліфікації та між професійні ставки працівників, службовців, керівників, експертів та експертив.

На основі чинного законодавства встановлюється нормативна система,

яка визначає окремі аспекти оплати праці в самих підприємствах: колективний договір, положення про заробітну плату, трудовий договір та інші внутрішні документи.

Колективні договори визначають обов'язки сторін щодо регулювання трудових, виробничих, соціально-економічних відносин, а зокрема: зміни в організації підприємства та праці зокрема: визначення систем та форм заробітної плати та інших видів заробітної плати (додаткова заробітна плата, надбавки, премії тощо); застави, компенсації, пільги; умови та спосіб роботи тощо.

Колективний договір - це така угода між двома сторонами, працівником та роботодавцем чи уповноваженим їм органом, коли працівник зобов'язується виконати визначення функції, а інша сторона зобов'язана виплачувати заробітну плату працівникам та забезпечувати умови праці, передбачені регламентами [33].

Зважаючи на те, що заробітна плата підприємствами розглядається як стаття витрат серед регламентів, рекомендується включати Зважаючи на те, що заробітна плата підприємствами розглядається як стаття витрат серед регламентів, рекомендується включати бухгалтерський облік 16 "Витрати" [42], Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам" [43] та інші внутрішні адміністративні документи. комерційні організації, що регулюють організацію обліку оплати праці (положення про організацію бухгалтерського обліку, порядок ведення облікової політики, план роботи рахунків, персонал, порядок оплати праці тощо).

Тому облік оплати праці повинен відповідати багаторівневій системі, яка включає нормативні акти на макро-, мезо- та мікрорівні та охоплює загальні організаційні проблеми, питання соціального захисту, бухгалтерські та податкові аспекти.

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «ХЛІБОДАР»

2.1. Загальна організаційно-економічна характеристика та аналіз фінансового стану ТОВ «Хлібодар»

Товариство з обмеженою відповідальністю «Хлібодар» знаходиться у Сумському районі Сумської області та займається вирощуванням зернових культур, роздрібною торгівлею, наданням сільськогосподарських послуг. Основними сферами діяльності ТОВ «Хлібодар» є вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур, сої, насіння олійних культур, їх реалізація.

ТОВ «Хлібодар» є юридичною особою українського законодавства. Основною метою підприємства є задоволення потреб як засновників, так і всього населення України у сільськогосподарській продукції та одержання доходу у інтересах його засновників.

ТОВ «Хлібодар» – це є невелике агропромислове підприємство, діяльність якого базується на приватній власності його засновника, оренді де працюють наймані працівники. Організаційна структура підприємства представлена на рис. 2.1.

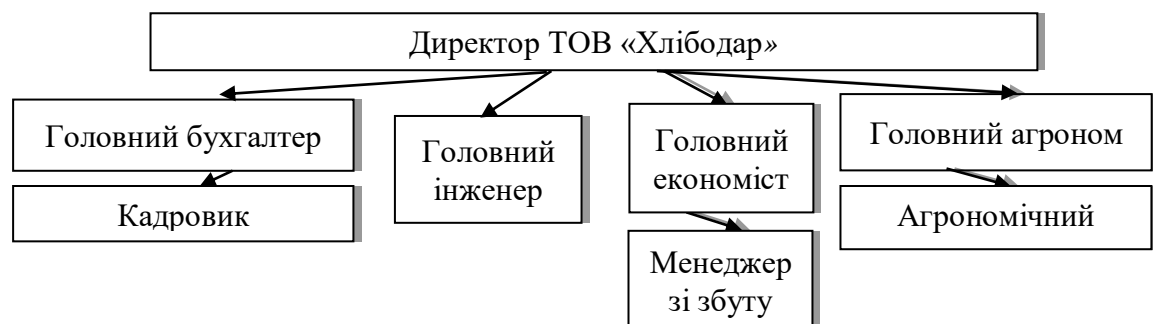


Рисунок 2.1 – Організаційна структура ТОВ «Хлібодар»

Бухгалтерський облік на підприємстві здійснює відділ бухгалтерії які

діють на підставі посадових інструкцій та сформованої облікової політики. Автоматизований облік нарахувань заробітної плати на ТОВ «Хлібодар» здійснюється за допомогою програми «1С: Підприємство».

Ключові економічні показники виробничо-фінансової діяльності ТОВ «Хлібодар» за 2017-2019 роки вказують на покращення динаміки роботи підприємства, позаяк чистий прибуток стрімко зростає з 6349 тис. грн у 2017 році до 21390 тис. грн. у 2019 році, тобто майже у 2,4 рази. Відповідно й чистий виручка від реалізації продукції (робіт, товарів, послуг) збільшився за досліджуваний період у 1,46 рази із 37550 тис. грн. у 2017 році до 92244 тис. грн у 2019 році.

Таблиця 2.1 – Основні економічні показники виробничо-фінансової діяльності ТОВ «Хлібодар» за 2017-2019 роки, тис. грн.

Показник	Рік			2017 р. у % до 2019 р.	Середній абсолютний приріст
	2017	2018	2019		
Чистий дохід від реалізації продукції (робіт, товарів, послуг)	37550	78638	92244	145,66	54694
Собівартість реалізованої продукції (робіт, товарів, послуг)	22566	51465	59534	163,82	36968
Валовий прибуток (збиток)	14984	27173	32710	118,30	17726
Чистий прибуток (збиток)	6349	13225	21390	236,90	15041
Валюта балансу	58899	79235	98212	66,75	39313
Власний капітал	36482	49707	71097	94,88	34615
Власні оборотні кошти	15073	16713	30038	99,28	14965
Дебіторська заборгованість	6856	8401	8234	20,10	1378
Кредиторська заборгованість	22417	29528	27115	20,96	4698

В результаті фінансової діяльності за 2019 рік валовий прибуток збільшився на 17726 тис. грн. та на 01.01.2020 року становив 32710 тис. грн. Він був сформований в результаті отримання доходу від реалізації у розмірі 92244 тис грн. при собівартості реалізованої продукції (послуг) у 59534 тис. грн.

Розглядаючи більш детально розмаїття асортиментного ряду продукції

рослинництва досліджуваного підприємства можемо виділити її лідерів на досліджуваному підприємстві за останні три роки: кукурудза на зерно – 44,8 %, соняшник – 23,6%, пшениця озима – 21,0 %. Решту 10 % реалізованої продукції та наданих послуг становить – ячмінь ярий – 2,8 %, овес – 0,4 %, мед – 0,1%. Виходячи із таких показників можна стверджувати, що ТОВ «Хлібодар» має зернову спеціалізацію із добре вираженим вирощуванням кукурудзи, зерна та соняшнику. А от незначна частка у структурі товарної продукції, що припадає на послуги у рослинництві свідчить про невиконаність підприємству виконувати певні роботи чи надавати послуги населенню.[Додаток Г].

Аналіз майна підприємства має вагоме значення, позаяк від його величини та структури залежать масштаби функціонування, рівень платоспроможності, фінансова стійкість та ліквідність, соціально-економічний розвиток господарства. Проводячи оцінку фінансового стану підприємства, в даній роботі визначимо оцінку майнового становища підприємства за останні три роки у табл. 2.3 [Додаток Д].

Розрахунки таблиці свідчать, що підприємство на кінець 2017 року мало загальну вартість майна на суму 19657 тис. грн., за останні 2 роки спостерігається його збільшення до 38316 тис. грн. або на 47,5 %. Коефіцієнт зносу характеризує частку вартості основних засобів, що її списано на витрати виробництва у попередніх періодах, у 2017 році він склав -0,338 та на кінець 2019 року збільшився до -0,340. Коефіцієнт вибуття станом на 01.01.2020 року становив 0,355, що майже у два рази менше коефіцієнту оновлення – 0,660. Таке співвідношення вказує на розширене відтворення основних засобів підприємства.

Ліквідність балансу визначається як ступінь покриття зобов'язань організації її активами, строки переходу котрих у грошову форму відповідають терміну погашення зобов'язань. Аналіз ліквідності балансу ТОВ «Хлібодар» за 2017-2019 роки представлено у додатку Е.

За наведеними даними видно, що обстановка із ліквідністю та

платоспроможністю підприємства в цілому є позитивною. Фінансово-господарськими показниками функціонування підприємства у досліджуваному періоді свідчать про задовільне функціонування та відсутність загрозливих тенденцій для подальшого функціонування підприємства.

При аналізі всього фінансового становища підприємства, одним із найважливіших етапів є – дослідження фінансової стійкості підприємства. За допомогою відношення власних та залучених коштів визначають фінансову стійкість підприємства. Розрахуємо ряд показників для виявлення тенденцій фінансової стійкості [Додаток Є].

З таблиці бачимо позитивну тенденцію показників фінансової стійкості ТОВ «Хлібодар». Протягом 2017-2019 років прослідковується покращення фінансового становища підприємства, що дає змогу проводити незалежну фінансову політику.

Таким чином, товариство з обмеженою відповідальністю «Хлібодар» займається вирощуванням зернових культур, роздрібною торгівлею, наданням сільськогосподарських послуг. ТОВ «Хлібодар» є прибутковим підприємством. Основні економічні показники мають тенденцію до збільшення, що позитивно впливає на фінансовий стан підприємства та дає можливість отримувати високі прибутки. За останні декілька років дохід на підприємстві збільшився за рахунок збільшення реалізації продукції. Всі можливі ресурси (трудові, матеріальні, нематеріальні, фінансові, технічні) використовуються інтенсивно та ефективно.

Ключові економічні показники виробничо-фінансової діяльності ТОВ «Хлібодар» за останні три роки вказують на покращення динаміки роботи підприємства, позаяк чистий прибуток стрімко зростає з 6349 тис. грн у 2017 році до 21390 тис. грн. у 2019 році, тобто майже у 2,4 рази. Відповідно й истий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) збільшився за досліджуваний період у 1,46 рази із 37550 тис. грн. у 2017 році до 92244 тис. грн у 2019 році.

2.2. Загальна характеристика системи виплати заробітної плати в товаристві

Оплата праці співробітників ТОВ «Хлібодар» проводиться шляхом виплати їм щомісячної заробітної плати, розмір котрої визначається умовами контрактів, укладених між ними та директором підприємства, а також заохочувальних винагород, розмір та порядок виплати котрих визначається засновниками. Оплату праці керівників, спеціалістів та робітників здійснюють за посадовими окладами, згідно з штатним розкладом, котрий розроблено за схемами посадових окладів, передбачених у колективному договорі, відповідно до галузевої тарифної угоди.

За даними таблиці додатку Ж динаміка по додатковій заробітній платі вище, ніж по основній, що зумовлене зростом оплати за невідпрацьований час. Як правило працівникам встановлюються доплати за збільшений обсяг робіт та суміщення професій через наявність вакантних ставок, що призводить до збільшення навантаження і може призвести до зниження якості виконуваної роботи.

Протягом останніх трьох років працівники отримували індексацію до своєї заробітної плати, у 2017 році вона складала – 303,67 тис. грн., а у 2019 році – 7,06 тис. грн. Як бачимо вагому частку додаткової заробітної плати складають премії та винагороди, що носять систематичний характер, так за 2018-2019 роки вони склали відповідно 841,30 тис. та 722,59 тис. грн., що складає 67 % від загального обсягу додаткової заробітної плати.

Визначення витрат на оплату праці є важливим чинником аналізу трудових показників. На рисунку 2.2 представлено розподіл робітників за величиною заробітної плати на ТОВ «Хлібодар» у грудні 2019 року.

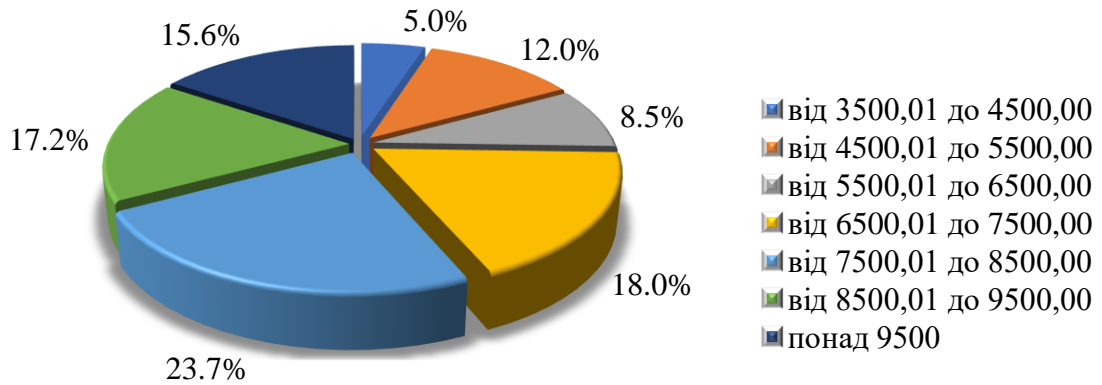


Рисунок 2.2 – Розподіл працівників за розмірами заробітної плати на ТОВ «Хлібодар» у грудні 2019 року

Заробітна плата робітників ТОВ «Хлібодар» коливалась у грудні 2017 року у розмірі від 3500 грн. до понад 9500 грн. Представлений розподіл персоналу дозволяє стежити, що у грудні 2019 року найбільшу частку займали працівники з розміром заробітної плати від 7500,01 грн. до 8500,00 грн. – 23,7%, найменша частина припала на працівників які отримували заробітну плату в межах від 3500,01 грн. до 4500,00 грн. – 5 %. Заробітну плату в понад 9500,00 грн. отримало 15,6 % працюючих на ТОВ «Хлібодар». Виходячи з вищевикладеного можна зробити висновок, що більша частина працюючих на підприємстві має рівень заробітної плати вище середнього.

Дані для проведення аналізу погодинного фонду заробітної плати зведено у додатку Ж.

Середньогодинна заробітна плата одного робітника у звітному періоді збільшилася на 76,90% проти базового періоду. Зростанню заробітної плати сприяло збільшення продуктивності праці та знецінення валюти. Темп приросту фонду оплати праці становить за досліджуваний період 83,84%, на 1,6% знизилася кількість відпрацьованих днів.

Отже, заробітна плата це одна із найскладніших економічних категорій, тому її варто розглядати із різних точок зору. На ТОВ «Хлібодар» вона виступає як деякий елемент ринку праці у формі ціни товару, бо працівники фактично продають свою робочу силу, й для них це дохід, а для керівництва

ТОВ «Хлібодар» – елемент витрат. А от з точки зору держави заробітна плата – це об'єкт оподаткування та наповнення бюджету.

2.3. Особливості організації первинного, синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «Хлібодар».

Головним первинним документом для обліку використання робочого часу, що ведеться при почасовій оплаті, є «Табель обліку використання робочого часу» (типова форма №П-5). «Табель» застосовують для обліку використання робочого часу, контролю за дотримання робітниками прийнятого режиму робочого часу, розрахунку заробітної плати та формування статистичних звітів із праці.

Зазвичай на сільськогосподарських підприємствах галузі рослинництва, зокрема на ТОВ «Хлібодар», для первинного обліку праці та її оплати застосовується обліковий лист праці та виконаних робіт (ф. № 66) та обліковий лист тракториста-машиніста (ф. № 67). Останній застосовують для обліку механізованих робіт, котрі виконують трактористи-машиністи на тракторах та комбайнах, інших самохідних машинах. Лист відкривається на кожного тракториста-машиніста (комбайн чи трактор), а також розрахований на щоденне ведення обліку протягом 15 діб. Записи до облікового листа вносить обліковець чи бригадир. Для визначення оплати праці тракториста-машиніста використовують довідник тарифікації робіт, встановлені норм виробітку та денні тарифні ставки. Основний заробіток визначається як добуток денної тарифної ставки за ту чи іншу роботу на кількість виконаних змінних норм.

На основі первинних документів із обліку розрахунків по оплаті праці, журналів обліку витрат та накопичувальних відомостей на ТОВ «Хлібодар» щомісячно формують зведену відомість нарахування та розподілу оплати праці та відрахувань від неї за об'єктами обліку витрат (ф. № 5.1). У зазначеній відомості відображається кількість відпрацьованих людино-годин,

сума нарахованої оплати праці та відрахувань з неї відповідно до діючого законодавства за підрозділами, об'єктами обліку та в цілому по господарству. На ТОВ «Хлібодар» аналітичний облік розрахунків із заробітної плати реалізують окремо по кожному робітнику за видами виплат та утримань. Для цього застосовують розрахунково-платіжну відомість (форма П-6).

Синтетичний облік заробітної плати здійснюється на рахунку 66 «Розрахунки по виплатам працівникам», котрий надає узагальнюючу інформацію та є підґрунтям для формування статистичної та фінансової та звітностей суб'єктів господарювання. На підприємстві, до рахунку 66 відкриваються три субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 662 «Розрахунки із депонентами»;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

За дебетом субрахунку 661 обліковуються усі види утримань із заробітної плати, депонування (перерахунок на субрахунок 662) заробітної плати та виплата заробітної плати. За кредитом субрахунку 661 відслідковуються нарахування заробітної плати. За кредитом субрахунку 663 відображаються нарахування виплат, котрі не є складовою фонду оплати праці, приміром допомога у зв'язку із частковим безробіттям, допомога у зв'язку із тимчасовою непрацездатністю. До дебету субрахунку 663 відносяться виплати, котрі не включені до складу фонду оплати праці.

Основні кореспонденції з обліку оплати праці, які використовуються на ТОВ «Хлібодар» наведені в додатку И.

Вагомим етапом у обліковому процесі є формування звітності підприємства ТОВ «Хлібодар». Дані про розрахунки за виплатами робітникам відображаються у фінансовій, податковій, статистичній та спеціальній звітності. У фінансовій звітності інформація, котра торкається витрат по оплаті праці, відображається у формі № 1 «Баланс» (Звіт про фінансовий стан, ряд. 1630) та формі №2 «Звіт про фінансові результати» (Звіт про сукупний дохід, ряд. 2505). До складу податкової звітності

відноситься форма 1ДФ «Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого із них податку». Податковий розрахунок надається окремо за кожний квартал (податковий період) протягом 40 календарних днів, які настають за останнім календарним днем облікового кварталу до органів Державної фіскальної служби України, при цьому окремо податкові розрахунки за календарний рік не подаються.

Отже, бухгалтерський облік розрахунків із оплати праці на ТОВ «Хлібодар» ґрунтується на використанні погодинно-преміальної форми оплати роботи робітників. Всі операції пов'язані із розрахунками із оплати праці підтверджуються відповідними первинними документами, дані із котрих групуються та систематизуються у відомостях та використовуються для подальшого розрахунку розміру виплат робітнику.

РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ТОВ «ХЛІБОДАР»

3.1. Удосконалення організації обліку преміювання та інших методів матеріального стимулювання на ТОВ «Хлібодар»

Преміювання – це один із основних та найбільш розповсюджених засобів стимулювання колективу як на досліджуваному підприємстві так й на інших українських підприємствах. Саме через це доволі важливим є якісна організація обліку цього виду виплат. Беручи до уваги те, що у структурі доходу робітників ТОВ «Хлібодар» перемінлива частина виплат, а саме квартальні та річні премії, у середньому забирають біля 44% від річних посадових окладів робітників, слушним є формування спеціального резерву. Резерв для преміювання сприятиме рівномірному розподілу витрат, що пов'язані із матеріальним стимулюванням робітників протягом усього року, що не призведе до підвищення собівартості продукції, яка реалізується ТОВ «Хлібодар» у відповідному періоді.

Процес формування резерву під преміальну програму сільськогосподарського підприємства є доволі складним та здійснюється у декілька етапів, котрі наведено на рис. 3.1. На першому етапі у процедурі створення резерву проводиться визначення переліку цільових витрат, для покриття котрих він формується. Рекомендовано сформувавши резерв на ТОВ «Хлібодар» для наступних преміальних програм:

- щоквартальні премії;
- премії по закінченню збору урожаю;
- щорічні премії;
- премії за інновації;
- інші види матеріальних заохочень.

Для розрахунків обсягу резерву витрат необхідного для забезпечення виплати зазначених премій потрібно: прорахувати чисельність колективу на

відповідний період; розрахувати середній оклад робітників; встановити середній преміальний відсоток.

Розрахунок витрат на створення резерву для виплати премій та інших матеріальних заохочень, на ТОВ «Хлібодар» за відсутності відділу бюджетування та планування повинна займатись бухгалтерія.

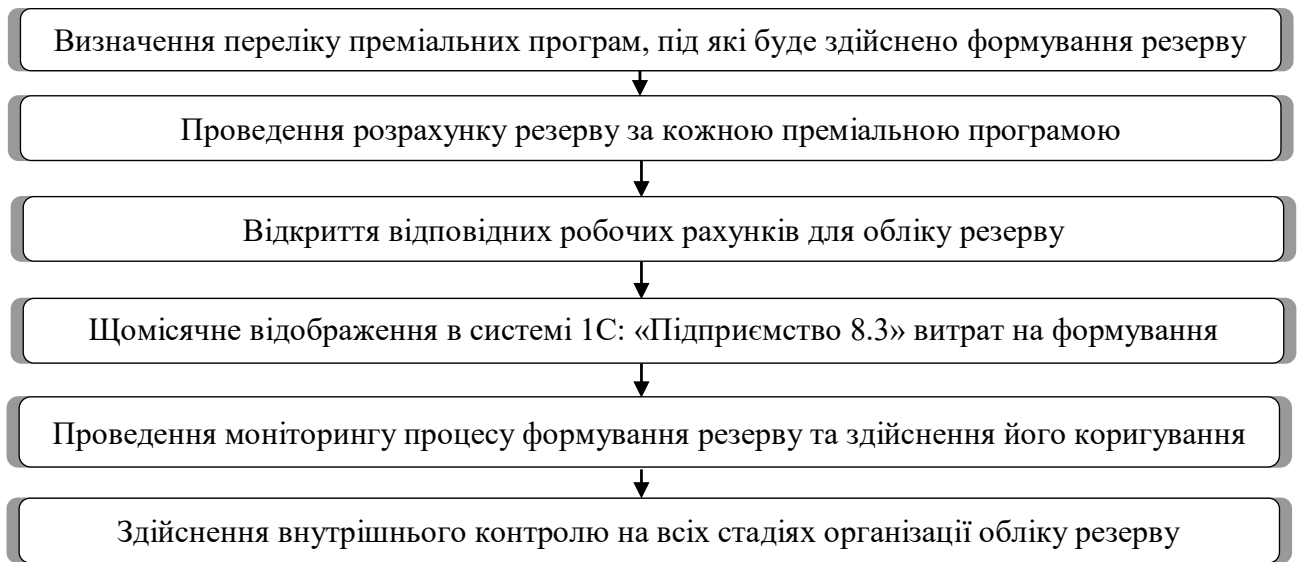


Рисунок 3.1 – Етапи організації обліку резерву під преміальні програми на ТОВ «Хлібодар»

Відповідальним бухгалтером, за нарахування резерву для виплати премій у бухгалтерському обліку та звітності, щомісячно має здійснюватися донарахування суми резерву, користуючись оціночною сумою річного резерву, котра розподіляється на 12 рівних частин для одержання суми щомісячного нарахування. Щомісячні суми для формування преміального резерву мають відображатися у обліку за допомогою введення ручного проведення у системі 1С: «Підприємство 8.3».

Пропонуємо ТОВ «Хлібодар», для обліку резерву застосовувати пасивний рахунок 474 «Забезпечення інших витрат та платежів», до якого потрібно відкрити наступні аналітичні рахунки:

– 4740131070 «Забезпечення виплат кварталних, піврічних та річних премій»;

– 4740331070 «Інші види матеріального заохочення».

Зазвичай процес коригування резерву для преміювання та інших матеріальних заохочень робітників проводиться наступним чином:

– щоквартально та неодмінно перед формуванням річної фінансової звітності необхідно здійснювати моніторинг сум нарахованого резерву, фактичних виплат та проведених сторно;

– на базі співставлення фактичних та планових показників функціонування підприємства бухгалтер разом із кадровиком та дирекцією можуть пропонувати перерахунок суми резервів для виплати премій;

– на випадок, якщо на базі моніторингу чи за підсумками роботи буде прийнято рішення про коригування преміального резерву, то відповідальному бухгалтеру надається скоригована оцінка суми річного резерву;

– далі на основі скоригованої оцінки вносяться коригуючі проведення по відображенню в обліку витрат по формуванню резерву для виплати премій та інших матеріальних заохочень до 1С: «Підприємство 8.3» за звітний період.

Формування резерву преміальних програм є доволі складним процесом та потребує повсякчасного контролю зі сторони системи внутрішнього аудиту ТОВ «Хлібодар». Розмір резерву для виплати премій та інших матеріальних заохочень робітників відображається у другому розділі пасиву Балансу як «Забезпечення наступних витрат та платежів». Окрім того, у примітках до фінансової звітності наводяться деякі дані про сформований резерв, зокрема: залишок на початок та кінець звітного періоду; збільшення резерву впродовж звітного періоду внаслідок зростання відрахувань; використана сума впродовж звітного періоду; невикористана сума сторнована у звітному періоді.

Розподіл витрат підприємства рівномірними частинами на оплату відпускних робітникам між обліковим періодом – є головною метою формування резерву на оплату відпускних. Нині у П(С)БО 11 «Зобов'язання» не має визначеного алгоритму розрахунку резерву на оплату відпусток.

Однак відповідно до Інструкції № 291 «Про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань та господарських операцій підприємств та організацій», облік руху коштів на оплату щорічних відпусток працівникам ведеться на субрахунку 471 «Забезпечення виплат відпусток». Розмір забезпечень визначається щомісячно шляхом множення фактичної заробітної плати працівників, та відсотків, які обчислюється як відношення планової річної суми до запланованого фонду витрат на виплату відпускних. На цьому субрахунку також узагальнена інформація про надання обов'язкових відрахувань(зборів) від сплати відпусток за відрахуваннями на загальнообов'язкове державне соціальне страхування »[1; 2].

Розраховуємо резерв на виплату відпускних за формулою:

$$P = ЗП \times Kp \times K\epsilon св \quad (3.1)$$

де, P – загальна сума відрахувань для створення резерву відпусток на місяць;

ЗП – фактична заробітна плата працівників в обліковому місяці;

Kp – коефіцієнт резервування;

K ϵ св – коефіцієнт, яким враховуються витрати на нарахування єдиного соціального внеску.

Щоб провести розрахунок коефіцієнту резервування (Kp) скористаємось наступною формулою:

$$Kp = Вп : ФОПп \quad (3.2)$$

де, Вп – планова сума на виплату відпускних в річному розмірі;

ФОПп – запланований фонд оплати праці працівникам в річному розмірі.

Даний показник, зазвичай, розраховується працівниками планово-економічного відділу підприємства. Представимо формулу для розрахунку

коефіцієнта, котрий враховує витрати на нарахування єдиного соціального внеску (КЄСВ), оскільки на оплату відпускних нараховується єдиний соціальний внесок:

$$КЄСВ = 1 + РЄСВ : 100 \% \quad (3.3)$$

де РЄСВ – ставка єдиного соціального внеску.

Починаючи із 01.01.2016 року в Україні ставка єдиного соціального внеску складає 22 %. Однак, є й інші ставки, приміром на заробітну плату працівників із обмеженими можливостями (інвалідністю) у розмірі 8,41 %. Тому резерв на оплату відпусток підприємству доречно обчислювати окремо, як для працівників із обмеженими можливостями (з інвалідністю) так й звичайних працівників.

Приміром, на підприємстві працює сім працівників адміністративного персоналу. Забезпечення відпускних обліковується на аналітичному рахунку до субрахунку 471 «Забезпечення виплат відпусток» згідно з робочим планом рахунків підприємства – 4711 «Забезпечення виплат відпусток адміністративного персоналу». Станом на 01 квітня березня 2020 року залишки на даному рахунку складають: 4711 «Забезпечення виплат відпусток адміністративного персоналу» – 64086,00 грн.

Розраховано та з'ясовано, що у працівників адміністративного персоналу середньоденний заробіток за період квітень 2019 року по березень 2020 року складає від 753,24 до 914,77 грн., а кількість невикористаних днів відпустки складає відповідно – від 5 до 14 календарних днів. Коефіцієнт коригування резерву відпусток на суму ЄСВ-нарахувань ставить складає 1,22.

Розрахуємо суму резерву на дату балансу:

$$(7 \times 753,24 + 7 \times 814,56 + 10 \times 814,56 + 12 \times 803,12 + 9 \times 914,77 + 5 \times 863,70 + 14 \times 801,46) \times 1,22 = 52529,51 \times 1,22 = 64086,00 \text{ грн.}$$

Вищевказану суму резерву у бухгалтерському обліку відображають у такий спосіб:

- у стандартному варіанті із ретроспективним перерахунком бухгалтерським проведенням: Д-т рах. 44 «Нерозподілені прибутки (непокриті збитки)» К-т субрах. 471 «Забезпечення виплат відпусток»;
- у альтернативному варіанті із перспективним перерахунком: Д-т рахунку 92 «Адміністративні витрати» К-т субрахунку 471 «Забезпечення виплат відпусток».

Підсумовуючи викладене, зазначимо, ТОВ «Хлібодар» сформувавши забезпечення (резерв) для виплати премій та інших матеріальних заохочень робітників, зуміє рівномірно розподіляти витрати пов'язані із матеріальним заохоченням впродовж усього року, що не спровокує подорожчання собівартості продукції, котру реалізує підприємство у відповідному періоді.

Один із напрямків поліпшення якості обліку оплати праці є удосконалення саме чинного аналітичного обліку, адже дані аналітичного обліку мають досить велике значення у зборі інформації про відпрацьований чи невідпрацьований час, склад працівників, виконання норми працівниками, структуру фонду оплати праці.

Для вдосконалення аналітичного обліку пропонуємо ввести до синтетичного рахунку 66 «Розрахунки по виплатам працівникам» систему аналітичних рахунків (рис.3.2).

Від успішного обліку оплати праці залежить повнота та своєчасність розрахунків з робітниками. Тому іще одним із напрямків вдосконалення системи ведення обліку є спрощення документообігу на ТОВ «Хлібодар», що передбачає:

- скорочення кількості документації за допомогою запровадження накопичувальних документів;
- складання аналітичної відомості за виплатами працівникам, де відображались би дані про відпрацьований та невідпрацьований час, склад працівників, виконання норми працівниками, структура фонду оплати праці.

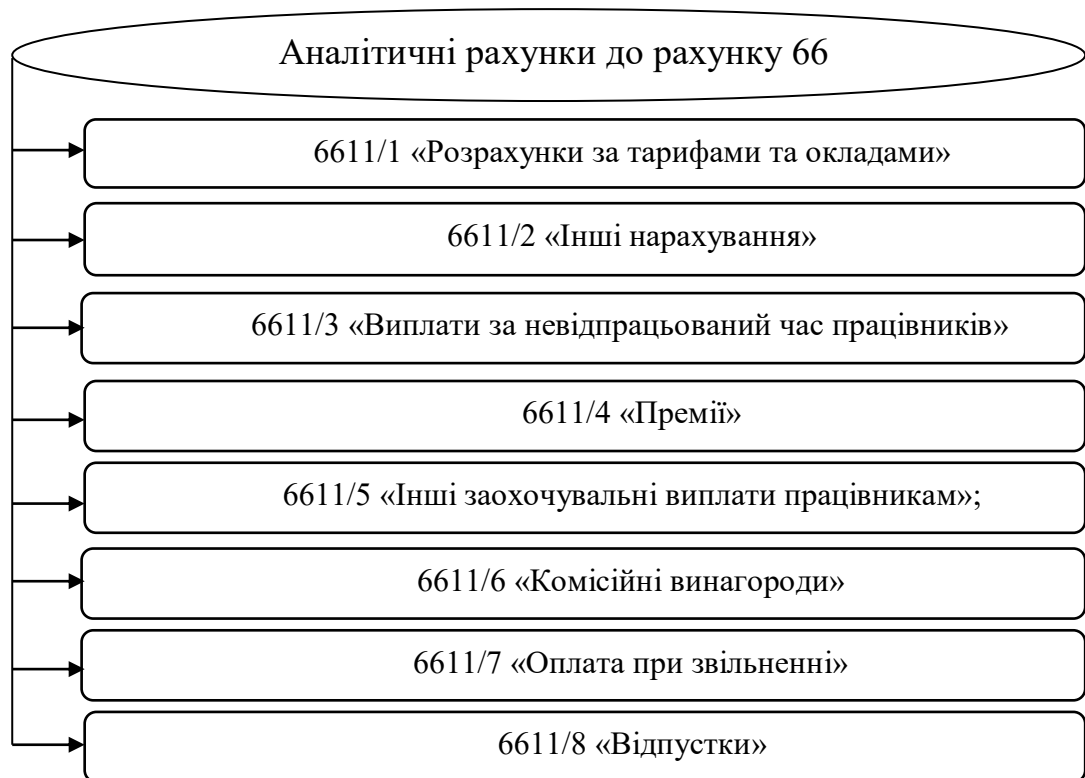


Рисунок 3.2 – Аналітична структура рахунку 66 «Розрахунки по виплатам працівникам» агрофірми

Тому, для найліпшої організації обліку оплати праці на сільськогосподарському підприємстві необхідно у наказі про облікову політику прописати найдосконаліші методи ведення обліку розрахунків із персоналом; аргументувати вибір форм оплати праці та указати фактори підвищення продуктивності праці. Окрім того, необхідно сформувавши графік використання робочого часу та скласти графік документообігу із оплати праці: зазначити виконавців та строки складання документів, пов'язаних із обліком оплати праці.

Отже, запропоновані заходи дадуть змогу поліпшити якість, інформативність та оперативність ведення обліку розрахунків за заробітною платою на сільськогосподарському підприємстві.

3.2 Удосконалення обліку розрахунків із заробітної плати працівникам рослинництва

В основу розрахунків установлення норм продуктивності праці та розмірів заробітної плати працівникам на зборі зернових культур урожаю у 2019 році були покладені мінімальні галузеві та державні гарантії із оплати праці, тарифна сітка, розміри та умови матеріального стимулювання, норми продуктивності праці та тарифні розряди робіт визначаються у колективному договорі підприємства.

Тарифна сітка для працівників сільськогосподарського підприємства розробляється із додержанням норм чинної Галузевої угоди та приймається у колективному договорі. Виходячи із прийнятих на ТОВ «Хлібодар» тарифних ставок та норм праці, згідно з умовами колективного договору може встановлюватись такі види розцінок: за одиницю продукції на гектар (в такому випадку пропонується 60–80 % фонду оплати праці спрямовувати на розрахунок розцінки за кожну намолочену тонну зерна) чи за одиницю продукції в тонах. Розраховуються відрядні оцінки за 1 га на роботах при скошування у валках.

Розцінки рекомендується розрахувати перед початком масового збору урожаю, коли є можливість із достатньою точністю визначити урожайність, а отже, й сезонну норму праці по окремих видах збиральних агрегатів, у тому числі шляхом проведення контрольних обмолотів.

Основою для визначення відрядних оцінок є розмір погодинної ставки для відповідної категорії робіт. Пункт 5.2 чинної галузевої угоди передбачає, що певні висококваліфіковані працівники, які виконують особливо важливу відповідальну роботу, колективними договорами визначають збільшені тарифні оклади до міжкатегорійних коефіцієнтів до 2,7 до ставки тарифу працівника I категорії відповідної професії або роботи [3].

Якщо взяти до уваги, що урожай зернових є найважливішою та найвідповідальнішою роботою, а з метою дотримання міжрозрядних

коефіцієнтів рекомендується визначити погодинну ставку тарифікованої роботи V розряду, тарифну ставку працівників I розряду (17,93 грн.) для трактористів-машиністів збільшиться на коефіцієнт 2,3, а роботи, виставлені рахунком за категорією VI –на коефіцієнт 2,7. Приклад обчислення погодинної ставки та тарифного заробітку за денну норму роботи представлений у таблиці. 3.1, виходячи із гарантованих мінімальних погодинних ставок для певних категорій працівників, визначених з 01.07.2019.

Таблиця 3.1 – Приклад обчислення збільшеного розміру добової тарифної ставки працівника I категорії для обчислення відрядних розцінок при зборі врожаю 2019 року (II група підприємств), грн.

Тарифікація робіт V-го розряду	Тарифікація робіт VI0-го розряду
$17,93 \times 2,3 = 41,24 \text{ грн.} \times 7 \text{ год.} = 288,68 \text{ грн.}$	$17,93 \times 2,7 = 48,41 \text{ грн.} \times 7 \text{ год.} = 338,87 \text{ грн.}$

Відповідно до ст. 90 Кодексу законів про працю України при відрядній формі оплати праці розцінки встановлюються виходячи із встановлених розрядів роботи тарифних ставок та норм виробітку.

Відрядні розцінки розраховуються шляхом відношення погодинної тарифної ставки, котра відповідає розряду виконаної роботи, на добову норму виробітку. Відрядна розцінка розраховується шляхом добутку погодинної тарифної ставки, яка повинна відповідати розряду роботи, яка виконується, на встановлену норму в годинах чи днях.

Крім того, у перші дні масового врожаю традиційно рекомендується застосовувати рекомендовану збільшену плату при збиранні зерна. Наприклад, винагорода водіям сільськогосподарських тракторів, які виконують змінні ставки роботи на обмолоті зерна в перші 10 днів, та на скошенні зерна в рулонах протягом перших семи днів масового збирання рекомендується проводити за ставками, збільшеними на 60%, а іншим

робітникам - на 15%.

Реальні обмежені (у днях) календарні строки, які встановлюють більш високі ціни на збирання врожаю, визначаються на підприємстві залежно від наявності техніки та персоналу механізаторів у найліпші строки, встановлені для певних видів культур. За рішенням керівника підприємства підвищення відрядних розцінок, при зборі врожаю, може бути зниженим або не застосовуватися взагалі, якщо якість продукції погіршилася з вини працівника.

Обчислення відрядних оцінок для трактористів-машиністів зайнятих на скошуванні зернових культур та валки, приклад представлений у таблиці. 3.2.

Таблиця 3.2. – Розрахунки відрядних розцінок на скошуванні зернових та зернобобових культур у валки, грн. (друга група поля, розряд роботи V)

Вид механізмів	Марка жниварки	Культура	Норма продуктивності, га	Розряд робота	Витрати палива на одиницю робота, л/га	Відрядні розціди за 1 га		
						у перші 7 днів + 60%	у наступні 5 днів +30%	в інші дні
МТЗ-1221	ЖВП-4,9	Пшениця яра	22,3		3,7	20,72	16,84	12,95
ЮМЗ-8040.2	ЖВП-4,9	Ячмінь ярий	21,5		2,9	21,49	17,46	13,43
МТЗ-82.1.26	ЖВ-4.9	Гречка	18,9		2,7	24,43	19,85	15,27

На обмолоті зернових культур підприємства мають право самостійно визначити норму праці, яку будуть використовувати при нарахуванні заробітної плати: за одиницю продукції на гектар, чи одиницю продукції в тонах.

Трактори-машини стисільськогосподарського виробництва I класу отримують гарантовану доплату 20%, II класу - 10% тарифної ставки, водії транспортних засобів I класу відповідно - 25%, II класу - 10% тарифної

ставки [3]. Класність визначається створеною наказом керівника підприємства та кваліфікаційною комісією.

При оплаті праці працівникам, зайнятим на зборі зернових культур, потрібно пам'ятати, що за роботу в нічний час (період з 22:00 годин вечора до 06:00 ранку) встановлюється доплата в розмірі 40 % від посадового окладу за кожну відпрацьовану годину з 22:00 до 06:00. 20% від посадового окладу встановлюється доплата за кожну відпрацьовану годину роботи у вечірній час, а саме з 18:00 до 22:00 год. Приклад: згідно облікового листа тракториста-машиніста комбайнер відпрацював на зборі озимої пшениці комбайном КЗС-9-2 «Скіф-230А» 91 год., з них 28 год. у вечірній час. Заробіток комбайнера за погодинною тарифною ставкою становитиме: $91 \text{ год.} \times 48,41 = 4405,31 \text{ грн.}$

Таким чином, бухгалтерія підприємства повинна бути зацікавленою в даних пропозиціях задля поліпшення та мотивації оплати праці працівникам зайнятим в рослинництві.

ВИСНОВКИ

Заробітна плата для роботодавця - це перш за все стаття витрат, але вони забезпечують реалізацію виробничого процесу і тому є необхідною умовою отримання прибутку. Заробітна плата для працівників найчастіше є основним джерелом доходу, а тому і на якість та рівень життя працівника.

Заробітна плата - це категорія, яка повинна відтворювати робочу силу відповідно до її економічних функцій, мотивувати працівників до ефективної роботи та регулювати витрати праці на ринку праці відповідно до співвідношення попиту та пропозиції. Однак на сьогодні вирішити дані проблеми оплати праці сьогодні в Україні не в змозі.

У сфері розрахунків з оплати праці національне законодавство ґрунтується на міжнародно-правові договори, Кодекс законів про працю, Конституцію України, закон України «Про оплату праці», постанов Кабінету Міністрів України. До структури заробітної плати включають основну та додаткову заробітну плату, компенсаційні та інші заохочувальні виплати. Держава гарантує, що мінімальна заробітна плата буде встановлена як конституційна засада. Держава гарантує встановлення мінімальної заробітної плати як конституційної основи, у зв'язку з чим заробітна плата працівників державного сектору прив'язана до прожиткового мінімуму, встановленого на 1 січня року. Однак така практика призводить до негативних наслідків, оскільки через надбавку до мінімальної заробітної плати знижується вартість заробітної плати, що призводить до мінімального розриву в зарплаті кваліфікованих робітників з тривалим стажем та некваліфікованими працівниками

ТОВ «Хлібодар» спеціалізується на вирощуванні зернових культур, а також займається роздрібною торгівлею, наданням сільськогосподарських послуг. ТОВ «Хлібодар» має зернову спеціалізацію із добре вираженим вирощуванням кукурудзи, зерна та соняшнику. А от незначна частка у структурі товарної продукції, що припадає на послуги у рослинництві

свідчить про невиконання підприємством певних робіт чи надавати послуги населенню. Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) збільшився за досліджуваний період у 1,46 рази із 37550 тис. грн. у 2017 році до 92244 тис. грн у 2019 році. В результаті фінансової діяльності за 2019 рік валовий прибуток збільшився на 17726 тис. грн. та на 01.01.2020 року становив 32710 тис. грн. Він був сформований в результаті отримання доходу від реалізації у розмірі 92244 тис грн. при собівартості реалізованої продукції (послуг) у 59534 тис. грн.

Оплата праці членів трудового колективу ТОВ «Хлібодар» проводиться шляхом виплати їм щомісячної заробітної плати, розмір котрої визначається умовами контрактів, укладених між ними та директором підприємства, а також заохочувальних винагород, розмір та порядок виплати котрих визначається засновниками. Протягом останніх трьох років працівники отримували індексацію до своєї заробітної плати, у 2017 році вона складала – 303,67 тис. грн., а у 2019 році – 7,06 тис. грн. Як бачимо вагому частку додаткової заробітної плати складають премії та винагороди, що носять систематичний характер, так за 2018-2019 роки вони склали відповідно 841,30 тис. та 722,59 тис. грн., що складає 67 % від загального обсягу додаткової заробітної плати.

Аналітичний облік розрахунків із заробітної плати на ТОВ «Хлібодар» здійснюють окремо по кожному працівнику. Для цього використовують Розрахунково-платіжну відомість (форма П-6). Основним етапом в процесі обліку є складання фінансової звітності підприємства ТОВ «Хлібодар». Інформація за виплатами працівникам відображена у статистичній, фінансовій, спеціальній та податковій. Інформація, яка стосується обліку розрахунків з оплати праці відображається в ф.№ 1 «Баланс» (Звіт про фінансовий стан, ряд. 1630) та ф. №2 «Звіт про фінансові результати» (Звіт про сукупний дохід, ряд. 2505). До податкової звітності відноситься ф. 1 ДФ «Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку».

ТОВ «Хлібодар» доречним є створення спеціального резерву для преміювання, котрий дасть змогу рівномірно розподілити витрати пов'язані з матеріальним стимулюванням працівників протягом року, що не призведе до зростання собівартості послуг, які надаються підприємством у відповідному періоді. Формування резерву під преміальні програми є досить складним процесом та вимагає постійного контролю з боку системи внутрішнього аудиту ТОВ «Хлібодар».

Один із напрямків поліпшення якості обліку оплати праці є удосконалення саме чинного аналітичного обліку, адже дані аналітичного обліку мають досить велике значення у зборі інформації про відпрацьований чи невідпрацьований час, склад працівників, виконання норми працівниками, структуру фонду оплати праці.

Для вдосконалення аналітичного обліку пропонуємо ввести до синтетичного рахунку 66 «Розрахунки по виплатам працівникам» систему аналітичних рахунків.

З метою підвищення ефективності праці робітників рослинництва пропонуємо заходи для поліпшення та мотивації оплати праці працівникам

Таким чином, запровадження означених рекомендацій дасть змогу підвищити ефективність розрахунків з оплати праці та діяльності підприємства в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артеменко В.Г. Финансовый анализ: Учебн пособие. / В.Г. Артеменко, М.В. Беллендир, К.: ЦУС, 2017. – 126 с.
2. Васильчик С. В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві / С. В. Васильчак, О. Р. Жидяк, Т. М. Полянчич // *Науковий вісник НЛТУ України*. – 2014. – Вип. 21.12. – С. 152-157.
3. Гарасим П. М. Податковий облік і звітність на підприємствах / П. М. Гарасим, Г. П. Журавель. – К. : ВД «Професіонал», 2004. – 243 с.
4. Гетьман О. О. Економіка підприємства / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – К.: Центр учбової літератури, 2015. – 488 с.
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О. А. Грішнова; 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2016. – С. 274-291.
6. Єськова О. Л. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві: збірн. науково-технічних праць / О. Л. Єськова, В. С. Савельєва // *Науковий вісник НЛТУ України*. – №21(12). – 2014. – С. 152 - 156.
7. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» № 996-XIV від 16.07.1999 року (зі змінами від 27.02.2020 року). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.
8. Закон України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» від 14.11.2019 року № 294-IX (зі змінами від 03.04.2020 року). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/294-20>.
9. Закон України «Про державну службу» № 889-VIII від 10.12.2015 року (зі змінами від 13.02.2020 року). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
10. Закон України «Про оплату праці» №108/95-ВР від 24.03.1995 року (зі змінами від 13.02.2020 року). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу

- : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
11. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» №1402-VIII від 02.06.2016 року (зі змінами від 18.02.2020 року). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>.
 12. Звягільський Ю. Л. Проблеми державного регулювання заробітної плати в Україні / Ю. Л. Звягільський // *Економіка України*. – 2014. – № 5. – С. 65–74.
 13. Івашина О. Ю. Державне регулювання індивідуальної оплати праці в Україні / О. Ю. Івашина // *Публічне адміністрування: теорія та практика : електр. зб. наук. праць*. – 2010. – №. 1 (3) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dridu.dp.ua/zbirnik/2010-01/1>.
 14. Кесарчук Г. С. Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам / Г. С. Кесарчук // *Економіка АПК*. – 2016. – № 4. – С. 240-246.
 15. Кириленко В. В. Історія економічних вчень: Економічні погляди Вільяма Петті / В. В. Кириленко. – Тернопіль : «Економічна думка», 2007. – 407 с.
 16. Коваленко О.В., Привалова К.В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О.В.Коваленко, К.В.Привалова // *Вісник Запорізької державної інженерної академії*. – 2014 – с. 51.
 17. Кодекс законів про працю України (зі змінами від 13.02.2020 року). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show>
 18. Колесник Г. С. Проблеми оплати праці на підприємствах залізничного транспорту України / Колесник Г. С. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemi-oplati-pratsi>
 19. Колот А. М. . Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. ДВНЗ «Київський національний університет імені Вадима Гетьмана» / Колот А. М. – К., - 2016. – 34
 20. Конвенція про захист заробітної плати № 95 (укр/рос) [Електронний

- ресурс]. – Режим доступу :http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_146.
- 21.Коробов М. Я. Фінасово-економічний аналіз діяльності підприємств / М. Я. Коробов. – К.: Знання, 2015. – 347 с.
- 22.Лагутіна Д. В. Оплата праці в умовах переходу до ринкових відносин / В. Лагутіна Д. В.. – К. : Либідь, 2016. – 37 с
- 23.Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19) «Виплати працівникам». URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show>
- 24.Мочерний С. В., Довбенко М. В. Економічна теорія: Підручник. – К.: Видавничий центр – Академія, 2008. – 769 с.
- 25.Нікіфорова А. А. Ринок праці: зайнятість та безробіття / А. А. Нікіфорова. – М. :Міжнародні відносини, 2011. – 184 с.
- 26.Податковий Кодекс України № 2755-VI від 02.12.2010 року (зі змінами від 07.03.2020 року). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
- 27.Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати», затверджене Наказом Міністерства фінансів України № 318 від 31.12.1999 року (зі змінами від 09.08.2013 року). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00>
- 28.Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджене Наказом Міністерства фінансів України № 601 від 28.10.2003 року (зі змінами від 10.01.2012 року). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.
- 29.Постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» № 1298 від 30 серпня 2002 року (зі змінами від 01.01.2020 року). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF/paran79#n79>
- 30.Постанова Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури заробітної плати, особливості проведення індексації та внесення змін до деяких нормативно-правових актів» №1013 від 09.12.2015 року (зі

- змінами від 06.09.2017 року). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу :<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1013-2015-%D0%BF>.
31. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Г. І. Чанишева. – Харків, 2002. – 22 с.
32. Череп А. В. Необхідність формування механізму мотивації праці на підприємствах / А. В. Череп // *Актуальні проблеми економіки*. – 2016. – №3(141). – С. 134-148.
33. Шевчук Л. П. Аналіз і контроль формування та використання коштів на оплату праці на підприємствах роздрібної торгівлі: автореф. дис. На здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.09 – «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит» / Л. П. Шевчук. – К., 2015. – 24
34. Akpoviro, K. S., Olalekan, A., Alhaji, S. A. (2018). Moderating Influence of Strategic Human Resources Management Practices on Small-Medium Firm Performance. *Business Ethics and Leadership*, 2(4), 99-107. [http://doi.org/10.21272/bel.2\(4\).99-107.2018](http://doi.org/10.21272/bel.2(4).99-107.2018)
35. Arora, S. (2019). Customer Behaviour-Online Travel Industry in India. *SocioEconomic Challenges*, 3(1), 90-98. [http://doi.org/10.21272/sec.3\(1\).90-98.2019](http://doi.org/10.21272/sec.3(1).90-98.2019).
36. Balas, A.N., Kaya, H.D. (2019). The Global Economic Crisis And Retailers' Security Concerns: The Trends. *SocioEconomic Challenges*, 3(2), 5-14. [http://doi.org/10.21272/sec.3\(2\).5-14.2019](http://doi.org/10.21272/sec.3(2).5-14.2019).
37. Elhennawy, E.M. (2019). The Impact of Corporate Governance on the Value of the Company in the Egyptian Stock Market. *Business Ethics and Leadership*, 3(4), 81-90. [http://doi.org/10.21272/bel.3\(4\).81-90.2019](http://doi.org/10.21272/bel.3(4).81-90.2019)
- 38.
39. Evana, E., Metalia, M., Mirfazli, E., Georgieva, D.V., Sastrodiharjo, I. (2019). Business Ethics in Providing Financial Statements: The Testing of Fraud Pentagon Theory on the Manufacturing Sector in Indonesia. *Business*

- Ethics and Leadership*, 3(3), 68-77. [http://doi.org/10.21272/bel.3\(3\).68-77.2019](http://doi.org/10.21272/bel.3(3).68-77.2019)
40. Glants V. (2018). Optimization of Bank Expenses on Marketing Communications. *Financial Markets, Institutions and Risks*, 2(1), 37-49. DOI: 10.21272/fmir.2(1).37-49.2018
41. He, Shuquan (2019). The Impact of Trade on Environmental Quality: A Business Ethics Perspective and Evidence from China. *Business Ethics and Leadership*, 3(4), 43-48. [http://doi.org/10.21272/bel.3\(4\).43-48.2019](http://doi.org/10.21272/bel.3(4).43-48.2019)
42. Kowo, S.A., Kadiri B.I., Zekeri, A. (2020). Correlate of Workforce Diversity and Organisational Performance of Multinational Food Producing Industry in Nigeria. *Business Ethics and Leadership*, 4(1), 126-137. [http://doi.org/10.21272/bel.4\(1\).126-137.2020](http://doi.org/10.21272/bel.4(1).126-137.2020)
43. Mercado, M.P.S.R., Vargas-Hernández, J.G. (2019). Analysis of the Determinants of Social Capital in Organizations. *Business Ethics and Leadership*, 3(1), 124-133. [http://doi.org/10.21272/bel.3\(1\).124-133.2019](http://doi.org/10.21272/bel.3(1).124-133.2019)
44. Meresa, M., Kidanemariam, Haftu (2019). Factors Determining the Success of Small and Medium Enterprises in Tigray region: the Case of selected town Hintalo Wejerat Wereda. *SocioEconomic Challenges*, 3(1), 72-89. [http://doi.org/10.21272/sec.3\(1\).72-89.2019](http://doi.org/10.21272/sec.3(1).72-89.2019).
45. Mukherjee, S. (2018). Cross Country Tax Competition and its Impact on Multinational Corporations – a Theoretical Re-examination. *Financial Markets, Institutions and Risks*, 2(1), 97-104. DOI: 10.21272/fmir.2(1).97-104.2018
46. Nagy, Z. B., Kiss, L. B. (2018). The Examination of Appearance of Income Inequality in Scientific Databases with Content Analysis. *Business Ethics and Leadership*, 2(4), 35-45. [http://doi.org/10.21272/bel.2\(4\).35-45.2018](http://doi.org/10.21272/bel.2(4).35-45.2018)
47. Popoola, M. A., Brimah, A. N., Gbadeyan, R. A. (2018). Entrepreneurship Practice: As a Means of Poverty Reduction in Southwestern Nigeria. *Business Ethics and Leadership*, 2(4), 83-88. [http://doi.org/10.21272/bel.2\(4\).83-88.2018](http://doi.org/10.21272/bel.2(4).83-88.2018)

48. Prince, T. (2017). Behavioral Finance and the Business Cycle. *Business Ethics and Leadership*, 1(4), 28-48. DOI: 10.21272/bel.1(4).28-48.2017
49. Qureshi, Z. H., Al Halbusi, H., Pitafi, S., Tehseen, S. (2018). A Conceptual Study of HRM Practices and Market Orientation on Lecturer's Retention: A Case Study of Malaysian Universities. *Business Ethics and Leadership*, 2(3), 44-52. DOI: 10.21272/bel.2(3).44-52.2018
50. S. Nisa, M.S. Kavya. (2018). An Evaluation of Financial Management System in Gulati Institute of Finance and Taxation an Autonomous Institution, Thiruvananthapuram, Kerala. *Financial Markets, Institutions and Risks*, 2(2), 40-57. DOI: 10.21272/fmir.2(2).40-57.2018
51. Shafi, S. (2018). Employees' Self-Cultural Integration Through Cultural Intelligence: A Case Of Finnish Firm. *SocioEconomic Challenges*, 4(2), 32-43. DOI: [http://doi.org/10.21272/sec.2\(4\).32-43.2018](http://doi.org/10.21272/sec.2(4).32-43.2018)
52. Singh, S.N. (2019). Impact of Value Added Tax on Business Enterprises: A Case of Mettu Town. *Financial Markets, Institutions and Risks*, 3(4), 62-73. DOI: [http://doi.org/10.21272/fmir.3\(4\).62-73.2019](http://doi.org/10.21272/fmir.3(4).62-73.2019)
53. Thomas, G. (2020). Data Usage in Talent Management – Challenges for SMEs in the Field of Skilled Crafts. *SocioEconomic Challenges*, 4(1), 75-81. [http://doi.org/10.21272/sec.4\(1\).75-81.2020](http://doi.org/10.21272/sec.4(1).75-81.2020).
54. Vasilyeva, T., Kozyriev, V. (2017). Scientific and methodical approaches to determining the center-orientation of financial conglomerates with the factor and cluster analysis. *Business Ethics and Leadership*, 1(1), 5-15. Doi: 10.21272/bel.2017.1-01
55. Vasilyeva, T., Lyeonov, S., Lopa, L. (2018). Forecasting Supply and Demand In the Regional Labor Market: In Search of Optimal Proportions of Financing Vocational Education Institutions In the Region. *SocioEconomic Challenges*, 2(1), 69-84. DOI: 10.21272/sec.2(1).69-84.2018