

УДК: 657.471.12:631.162

Машевська А.А., асистент*

Вінницький національний аграрний університет

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ У ГАЛУЗІ ТВАРИННИЦТВА

У статті досліджено стан організації обліку та аналізу виплат працівникам підприємства у галузі тваринництва, також проаналізовано значення та економічну сутність заробітної плати, як поточну складову виплат працівникам. Розглянуто нормативне та правове забезпечення бухгалтерського обліку розрахунків з виплати заробітної плати. Також в статті зазначається про основну методичку обліку, контролю, аналізу та проблеми організації оплати праці на підприємствах даної галузі. Визначено першочергові завдання та проблеми розрахунків з оплати праці, на які потрібно звернути увагу в процесі діяльності сільськогосподарського підприємства. Висвітлено системи підтримки прийняття рішень в обліку і аналізі по оплаті праці. Крім того, визначено характеристику основних проблем та завдань щодо практичного застосування розрахунків з оплати праці у процесі здійснення господарської діяльності на підприємствах даної галузі. Облік оплати праці, його організація та аналіз є одним з найважливіших і складніших у всій системі бухгалтерського обліку.

Саме тому проблемні питання організації обліку та аналізу виплат працівникам на підприємстві галузі тваринництва потребують глибоких досліджень, адже рішення зазначених питань може позитивно вплинути на господарську діяльність підприємств галузі тваринництва.

Ключові слова: організація обліку, виплати працівникам, заробітна плата, контроль оплати праці, аналіз оплати праці, господарська діяльність

Рис. 4. Літ. 15.

Постановка проблеми. Ефективність діяльності працівників на підприємстві, забезпечення відповідного рівня продуктивності праці, на самперед, залежить від розміру нарахованої заробітної плати. Здійснення організації економічного аналізу оплати праці на підприємстві в галузі тваринництва дає можливість знайти його перспективні та потенційні можливості, які дадуть можливість покращити фінансові результати та задіяти додаткові ресурси для збільшення зарплати. Слід приділити належну увагу стану організації обліку та аналізу розрахунків із заробітної плати.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Досить багато українських та іноземних вчених досліджують організацію обліку та аналізу розрахунків з оплати праці, які звертають увагу на необхідність поліпшення та удосконалення обліку зарплати на сільськогосподарському підприємстві. Дослідженню даних питань приділили увагу такі вчені, як Т.О. Мулик., Л.В. Гуцаленко [1], Л.А. Суліменко [2], М.А. Кравченко [4], Ю.О. Михайленко [5], Ю.В. Максимець [6], О.С. Єпішев [7], О.В. Манжура [8], М.С. Пономарьова [10], О.Ю. Шоляк [12], Янчук В.І. [14], Т.Ф. Плахтій [15] та інші.

Науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент **Томчук О.Ф.**

Увагу на кадровій документації та відображення оплати праці на рахунках бухгалтерського обліку зосередили С.М. Семенова та О.М. Шпирко. Методичне забезпечення внутрішнього контролю заробітної плати на всіх етапах його виконання досліджено О.В. Гамовою, І.А. Козачок, Т.В. Федоренко [2].

Облік витрат підприємства постійно розвивається й поліпшується у зв'язку з удосконаленням комп'ютерної техніки і комунікаційного середовища, методології й організації бухгалтерського обліку як основного інформаційного джерела про витрати підприємства [14].

Незважаючи на численну кількість наукових праць, існують проблеми в організації обліку та аналізу оплати праці, що потребують вирішення у вітчизняній обліковій системі.

Метою написання наукової статті є дослідження сучасних проблем організації обліку розрахунків з оплати праці й організації аналізу розрахунків з персоналом з оплати праці на підприємствах галузі тваринництва.

Результати досліджень. В Україні порядок нарахування та виплати заробітної плати на підприємствах регулюється наступними нормативно-правовими документами, Податковий Кодекс України, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні», План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, П(С)БО 16 «Витрати, П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [3] та ін.

Заробітна плата – це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Заробітна плата відображає відносини між роботодавцями та найманими працівниками, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого – для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства [4].

Заробітна плата є не тільки джерелом, за рахунок якого забезпечується життєдіяльність працівників. Її зростання впливає на підвищення продуктивності праці та прибутків підприємства, а також допомагає здійснювати державі соціальну та регулюючу функції. Розмір заробітної плати є стимулом процесу виробництва. Якісний облік розрахунків за виплатами працівникам та методичні засади його удосконалення має важливе значення для визначення показників продуктивності праці та шляхів її підвищення [15].

Організація оплати праці на підприємстві здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів; галузевих, територіальних угод; колективних договорів; трудових договорів; грантів [5].

Для ефективного функціонування підприємств кожен крок в сторону

розвитку сучасного суспільства має бути забезпечений необхідними ресурсами. Як відомо, використання трудових ресурсів в процесі розвитку суспільства, забезпечило ефективне функціонування суб'єктів господарювання для створення всіх соціальних благ. І тому, висвітлення питань із організації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємствах тваринництва завжди цікавило і привертало увагу вчених, науковців, економістів.

У тваринництві важливим кроком є завжди вчасне і правильне розв'язання таких питань, які змогли б одночасно вирішити матеріальну зацікавленість кожного працівника та підприємства в цілому за результатами виробництва. Адже виробництво продукції тваринництва виконуються в окремих підрозділах (окремих приміщеннях) окремими працівниками та окремими спеціальними підрозділами працівників. Порівнюючи специфіку роботи у виробництві продукції рослинництва і тваринництва можемо зазначити що, у рослинництві кінцевий розмір оплати визначається, як правило, за результатами виробництва, у тваринництві результати виробництва можуть бути обраховані за місяць (період).

При обчисленні розцінки та систем заробітної плати слід звернути увагу на принципи, дотримуючись яких підприємство матиме можливість підвищити рівень виплати із заробітної плати, збільшити її продуктивність, а також покращити ефективність виробництва, по-перше, розмір зарплати має відповідати ціні робочої сили, друге - достойно оцінювати роботу тих працівників, які роблять більш вагомий трудовий внесок в процес виробництва, а також колективні інтереси поєднувати з індивідуальними. Лише за умов упорядкування ведення системи нормативів, доведення її відповідності до умов здійснення господарської діяльності зможемо досягнути ефективного ведення галузі тваринництва та досягнути рівня продуктивності на кожному підприємстві.

Ми знаємо, що несвоєчасна виплата зарплати, не дотримання та порушення норм закону при її нарахуванні призведе до зниження продуктивності праці.

Використання форм і систем оплати праці, які розкривають зв'язок між заробітною платою і продуктивністю праці при різному рівні інтенсивності виробництва підприємств, відповідній ціновій політиці цін не тільки сприятиме нормативній оплаті праці, а й слугуватиме вищим рівнем її мотивації, дотримання структури заробітної плати та наближення її до рівня галузей економіки на основі ефективного використання продуктивних, фізіологічно обумовлених показників тварин, птиці й ін.

Поряд з оплатою за продукцію за результатами виробництва за місяць (період) застосовується й оплата за обслуговування голови худоби, за відпрацьований час і тому подібне з урахуванням специфіки тієї чи іншої галузі або вікової групи тварин. Відомо, що у тваринництві робочий процес має

здійснюватися безперервно, а для цього потрібно щоб підприємство було забезпечене змінними працівниками з відповідною заробітною платою.

Для раціонального розподілу фонду оплати праці між виробництвом різної продукції тваринництва, потрібно враховувати надходження різних видів тварин і визначити та встановити відповідні розцінки.

За кожним робітником або певною групою робітників визначається норматив виробленої продукції на рік, з попереднім вирахуванням та закріпленням певної кількості тварин й врахуванням продуктивності праці окремого робітника або цілого підрозділу. Норма тварин, яка закріплюється за кожною групою працівників або окремим робітником встановлюється відповідно до Типових нормативів із врахуванням умов виробництва в підрозділах та в господарстві в цілому.

Пропонується здійснювати виплату зарплати робітникам тваринництва відповідно до наступної системи, а саме: робітники, що виконують роботу на умовах колективного підяду в галузі тваринництва, де продукція надходить і може бути оприбуткована лише по попередніх періодах чи один раз на рік (виращування молодняка, худоба і птиці, відгодівля у вівчарстві та звірівництві) застосовують акордно-преміальну систему праці.

Відрядну систему заробітної плати даної галузі, можуть застосовувати на тому підприємстві, де продукція виготовляється і надходить протягом року. Також, робота працівників, які займаються доглядом за не продуктивною худобою і не включені до підрядних бригад, виплати із заробітної плати здійснюють за відрядно-преміальною системою виходячи з розцінок за одну голову поголів'я, яке закріплене за робітником.

У галузях тваринництва, де продукція надходить протягом року (молоко, приплід, приріст живої маси, яйця) і заробіток робітника нараховується щомісяця за одержану продукцію, застосовують відрядно-преміальну систему оплати праці.

Працю робітників тваринництва, які доглядають непродуктивну худобу і не включені до підрядних бригад (ланок), оплачують за відрядно-преміальною системою по розцінках за одну голову закріпленого поголів'я.

Тарифний фонд оплати для розрахунку розцінок за продукцію визначають, входячи із нормативної чисельності робітників, яка в свою чергу, розраховується та нормами обслуговування, по професійному складу тваринників і відповідних тарифних ставках.

В тарифний фонд оплати праці бригад (ланок) для розрахунку розцінок за продукцію включають оплату праці бригадира, його помічника (ланкового), а також (за згодою колективу) робітників, які виконують допоміжні роботи (слюсарі, майстри – наладчики, електромонтери, водії автомобілів, робітники кормоцехів тощо). Чисельність допоміжних робітників визначають у відповідності з нормативами, а їх оплату – за відповідними тарифними

ставками.

В тих галузях тваринництва, де продукція надходить за періодом (у вівчарстві, на відгодівлі тощо) до розрахунків за продукцію колективом бригад (ланок) і окремим робітникам видають аванс.

Авансування робітників проводять погодинно за відпрацьований час за тарифними ставками при умові виконання всього обсягу робіт по догляду і обслуговуванню закріплених груп тварин і птиці. Конкретний порядок авансування визначає колектив бригади (ланки). При цьому розмір авансу може бути встановлений однаковим для всіх його членів або диференційованим в залежності від професії робітників та їх кваліфікації.

Підмінним робітникам в тваринництві виплачують 100%, а постійним підмінним операторам (дояркам і свинаркам), які обслуговують маточне поголів'я – 110% встановлених розцінок або середнього заробітку основних робітників.

Основним складником доходів працівників підприємств є заробітна плата. Щодо сутності заробітної плати немає єдності поглядів. Теоретичні основи концепції заробітної плати як ціни праці були розроблені А. Смітом і Д. Рікардо. Вони вважали, що праця набуває якості товару і має природну ціну, тобто «природну заробітну плату». Вона визначається витратами виробництва, до складу яких він включав вартість необхідних засобів існування робітника і його сім'ї [6].

Рівень оплати праці на кожному сільськогосподарському підприємстві залежить від кінцевого результату його роботи, тобто від валового прибутку. Взаємозв'язок міри праці та її оплати здійснюється через форми та системи оплати праці, які залежать від особливостей сільськогосподарського виробництва, від нових економічних та трудових відносин [7].

В своїх працях Манжура О.В., та Булах Л.А. зазначали, що при нарахуванні заробітної плати доцільно було б проводити нарахування доплат за якісні показники отриманої сільськогосподарської продукції. Вчені вважають, що застосування даних пропозицій в практичній діяльності сільськогосподарських підприємств забезпечить достовірне, вчасне відображення облікових даних при виплаті оплати праці у галузі тваринництва та сприятиме зниженню трудомісткості облікових робіт [8].

Існуюча на сільгоспідприємствах оплата праці поділяється на основну та додаткову. Основна оплата праці – це винагорода, що являє собою заробіток, який нараховують за тарифними ставками, посадовими окладами, з урахуванням виробленої продукції, її кількості та якості. Додаткова оплата праці – це винагорода за працю понад установлені норми, за одержання понадпланового врожаю, за винахідливість, трудові успіхи (включає доплати, надбавки, компенсаційні виплати, премії) [9].

Оплата має здійснюватися виключно за виготовлену продукцію. Лише на

групах тварин, де вона не виробляється чи не обліковується, праця повинна оплачуватись згідно розцінок за обслуговуване поголів'я. Доцільно нараховувати оплату за натуральними показниками – кількістю одержаних від тварин молока, яєць, вовни, меду тощо та продукції вирощування, якою є маса приплоду і приросту живої маси, за винятком загиблих тварин. Норми обслуговування повинні визначатись згідно з правилами нормування праці. При цьому може передбачатися неповна зайнятість частини працівників з відповідним обліком затрат часу. Норми продуктивності тварин повинні виходити з конкретних умов роботи, раціонального використання кормів, добросовісного ставлення до праці. Розцінки доцільно розраховувати на підставі тарифного фонду, без збільшення його на певний відсоток [10].

Пономарьова М.С. в своїх працях зазначає що, обов'язково повинно бути стимулювання економії витрат порівняно з об'єктивно визначеними плановими показниками. А джерелами коштів на преміювання має бути виручка від реалізації додатково одержаної при тих же ресурсах продукції та економія на придбанні засобів виробництва чи власному їх виробництві (насамперед на вирощуванні кормів). Таким чином премії для працівників і окремих тваринників мають організовуватись так, щоб заохочувалася економія за тими статтями витрат, які від даних працівників залежать [10].

Одним з найважливіших завдань на підприємствах є правильне нарахування та вчасна виплата зарплати. На сьогоднішній день галузь тваринництва стрімко розвивається і займає одне з перших місць по Україні з вигодовування тварин та виробництва основних продуктів тваринництва.

Аналізуючи причини низької ціни сільської робочої сили, слід визначити ряд факторів, по-перше, мізерність оплати праці, зумовлена неефективністю сільськогосподарського виробництва, нижчою його прибутковістю порівняно з іншими галузями. Серйозною проблемою підвищення заробітної плати є фінансові труднощі, що проявляються у нестачі оборотного капіталу. Крім того, підвищення заробітної плати стримується і через те, що це призведе до зростання собівартості сільськогосподарської продукції, яка і без того не відрізняється високою прибутковістю. Неоднаковим є рівень оплати праці у сільськогосподарських підприємствах різних форм власності. Це пояснюється тим, що нижча ціна праці формується під впливом досить високої пропозиції робочої сили, а також відсутності жорсткого контролю за рівнем заробітної плати і своєчасністю її виплати з боку держави. [8].

Чинні нині в аграрному секторі системи оплати праці є мотиваційно слабкими, а взаємозв'язок між заробітками працівників і результатами господарювання з року в рік слабшає. Рівень оплати праці майже не залежить від трудових зусиль працівників, а формується під впливом зовнішніх чинників (економічна ситуація в країні, інфляція, державне регулювання тощо) [8].

Слід зазначити, що для кращого стимулювання працівників тваринників

доцільно впровадити норми виробітку і норми розцінок на продукцію, залучивши до цього спеціалістів галузі тваринництва, відповідальних за виробничі підрозділи. При цьому потрібно враховувати типові норми законодавчих актів та прийняти до уваги умови трудового договору підприємства. Однією з умов правильної організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці є чітке документування всіх операцій та подій [3]. Порядок документування відобразимо на рис 1.



Рис. 1. Стадії документообігу на підприємстві

Перелічений порядок документообігу відображається у спеціальному документі, який називається план документообігу. Розглянемо подані на рисунку1 стадії документообігу більш детально.

Першою операцією поточного обліку є створення та отримання первинних документів. Раціональна організація цього етапу вимагає встановлення чітких термінів реєстрації господарської операції, здачі та вибору найбільш ефективного їх руху. Організація прийому документів залежить від обраної форми обліку. На наступному етапі документи повинні перевірятися за всіма ознаками: за змістом, законністю, правильністю оформлення та ін. Далі вони передаються на обробку, тобто для реєстрації господарських операцій на рахунках бухгалтерського обліку. Після обробки документи зберігаються і передаються до архіву бухгалтерії [3].

Етапи організації обліку розрахунків із заробітної плати розглянемо на

рисунку 2.

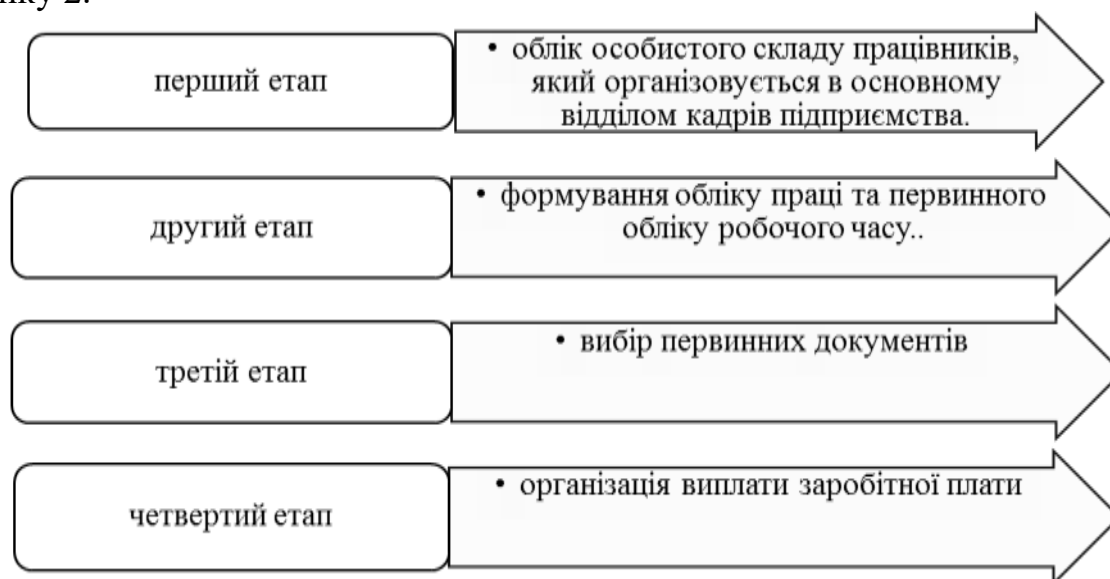


Рис. 2. Етапи обліку розрахунків із заробітної плати [сформовано на основі 11, с.276]

Розглянемо більш детально кожен з етапів . Перший етап організації обліку організується в основному відділом кадрів підприємства. Під час другого етапу відбувається вибір системи табельного обліку, розробка внутрішньої інструкції з його ведення, та відбувається контроль за його виконанням. Основним документом обліку використання робочого часу є табель, за допомогою якого отримують дані про фактично відпрацьований час, на підставі якого потім нараховується заробітна плата.

При застосуванні третього і не менш важливого етапу організації обліку, слід урахувувати кількість документів: чим менше їх буде, тим простіше буде вести облік, тому слід застосовувати універсальні, накопичувальні документи. Основним документом, що регламентує на підприємстві розміри основної та додаткової заробітної плати, а також преміювання працівників та різні додаткові виплати є Положення про оплату праці на підприємстві.

На заключному, четвертому етапі організації обліку розрахунків із заробітної плати підприємство самостійно обирає для себе строки виплати заробітної плати працівникам [11].

Таким чином, розрахунки за заробітною платою належать до поточних виплат працівникам, які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу.

Відповідно до діючого законодавства матеріальне стимулювання робітників проводять шляхом затвердження доплат та надбавок до раніше встановлених окладів і надбавок за працю у нічний час, за понаднормову працю, за працю у важких і шкідливих умовах та інше. Ці доплат виступають важливим фактором ефективної організації праці.

До елемента матеріальних витрат відносяться виплати за не явочний час, а саме: відпусток, перерв, пов'язаних з виконанням державних обов'язків або з проходженням щорічних медичних оглядів тощо. У структурі витрат підприємства велику частку складає єдиний соціальний внесок, який здійснюються відповідно до встановлених законодавством норм. Економічний зміст не дозволяє віднести їх до будь-якого із розглянутих елементів витрат. Через свою різноманітність вони змушені об'єднатися у самостійну групу витрат, серед яких – витрати на відрядження, на послуги зв'язку, плата за розрахунково-касове обслуговування та інше. Поділ витрат за економічними елементами відіграє важливу роль в аналізі операційної діяльності підприємства. Дає змогу створити кошторис виробничих витрат у якому відображаються сума амортизації основних фондів, загальна потреба підприємства в матеріальних ресурсах, витрати на оплату праці. Наступним етапом аналізу є визначення структури елементів операційних витрат, розрахунок частки в них витрат на оплату праці.

Розрахунок заробітної плати на підприємстві включає наступні процедури:

- ✓ нарахування в розрахунковій відомості заробітної плати:
 - згідно штатного розпису, трудових договорів, табеля обліку робочого часу при погодинній формі оплати праці (з урахуванням державних гарантій при роботі у вихідні та святкові дні, в ненормований час, в нічний час і інших) тощо;
 - розрахунок щомісячної індексації заробітної плати; премій, надбавок, компенсацій, пільг, понаднормових, відпускних; розрахунок при звільненні та скороченні;
 - облік виплат за рахунок фондів соціального страхування (лікарняні, путівка тощо);
 - медичного страхування, страхування життя; інші нарахування, передбачені законодавством
- ✓ утримання в розрахунковій відомості:
 - за виконавчими документами (стягнення аліментів на утримання неповнолітніх дітей або непрацездатних батьків, відшкодування матеріального збитку тощо);
 - за заявами працівників (профспілкові внески тощо);
 - розрахунок інших утримань.
- ✓ розрахунок податків і зборів, що утримуються із заробітної плати, відповідно до законодавства України:
 - податку з доходів фізичних осіб згідно з Податковим Кодексом України (ставка оподаткування доходів у вигляді заробітної плати 18%; військового збору – 1,5%).
- ✓ нарахування в бухгалтерському обліку обов'язкових резервів ті

інших сум, таких як:

- резерв відпусток; резерв річного бонусу («тринадцятої» зарплати, або премії за підсумками року) тощо [5].

Для надання повноцінної інформації про оцінку і стан витрат на заробітну плату, необхідно проводити аналіз трудових ресурсів, які використовуються на підприємстві галузі тваринництва.

На рисунку 3 ми можемо побачити основні завдання аналізу виплат працівникам

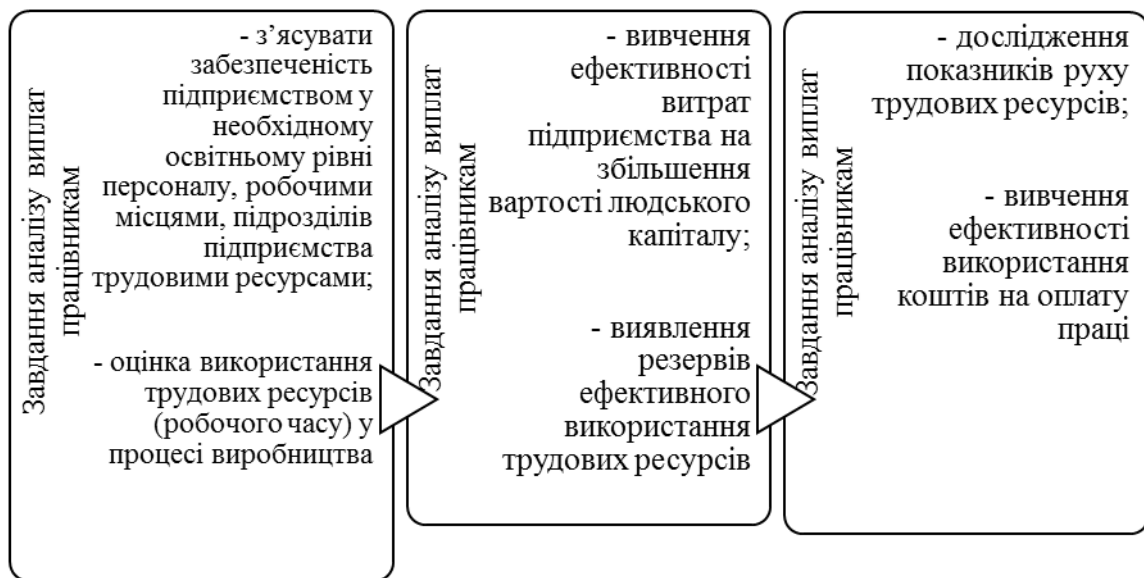


Рис. 3. Завдання аналізу виплат працівникам [сформовано на основі 12, с.157]

На сільськогосподарських підприємствах головним джерелом для проведення аналізу виплат працівникам є облікова інформація. Первинні документи виступають у ролі основної складової надання первинної інформації про діяльність підприємства.

Джерелом для надання вихідних даних про соціальну політику інших підприємств є зовнішня інформація. При проведенні аналізу ця інформація може слугувати джерелом надходження пропозицій для покращення загального стану підприємства.

Отже, під час проведення економічного аналізу виплат працівникам використовуються наступні прийоми, зображені на рисунку 4 (рис. 4).

Розрахунково-аналітичні	Евристичні. Економіко-математичні	Спецефічні
<ul style="list-style-type: none">• прийоми порівняння;• абсолютні, відносні та середні величини;• ряди динаміки;• групування;• балансове узагальнення;• прийоми графічного та табличного відображення даних	<ul style="list-style-type: none">• анкетування та інтерв'ю при аналізі ефективності використання людського капіталу, а саме для визначення рівня вмотивованості працівників та інші евристичні методи для прогнозування людського капіталу.	<ul style="list-style-type: none">• оцінка ефективності використання людського капіталу.

Рис. 4. Прийоми економічного аналізу виплат працівникам [сформовано на основі 12, с.157]

Підводячи підсумки вище сказаного, варто звернути увагу на те, що при проведенні аналізу розрахунків за виплатами працівників на підприємствах тваринництва, доцільно було б використовувати «не формальні» методи дослідження. На думку Шоляк О.Ю. безпосередньо спілкуватися з працівниками підприємства вести активне спостереження за їх поведінкою (інколи навіть без їх відома), проводити різні анкетування, використовувати методи психологічного аналізу. Безперечно це вимагає більшого рівня знань у самого аналітика, однак за даних умов буде забезпечено повний та достовірний аналіз людського капіталу підприємства [12].

При здійсненні економічного аналізу виплат працівникам на підприємствах тваринництва, важливо звертати увагу на людський потенціал, який потребує реальних витрат для створення та розвитку умов направлених на реалізацію людських здібностей, а саме витрати на навчання (підвищення кваліфікаційного рівня, удосконалення набутих навичок, витрати на медичне обслуговування). Слід зазначити що, такі кроки направлені на примноження національного багатства на рівні країни, та збільшення прибутку на рівні підприємства, а це, в свою чергу, збільшує його вартість.

У зв'язку з цим у процесі аналізу використання коштів на оплату праці слід проводити систематичний контроль за використанням фонду оплати праці, виявляти можливості економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції [13].

Витрати на оплату праці потрібно збільшувати пропорційно до продуктивності праці. Саме підвищення заробітної плати може сприяти зростанню виробітку. Однак потрібно пам'ятати, що кошти на оплату праці слід використовувати так, щоб темпи підвищення продуктивності праці

випереджали темпи зростання її оплати. Адже саме за таких умов створюються реальні можливості для нарощування темпів розширеного виробництва.

Зокрема, більшість вчених пропонують проводити оцінку використання фонду заробітної плати персоналу та впливу окремих факторів на зміну суми оплати праці по етапах. Такий підхід дозволяє визначити резерви зниження витрат на оплату праці та пошук шляхів найбільш раціонального співвідношення рівня продуктивності праці та понесених витрат на її оплату. Менш важливими, на думку вчених, є визначення резервів економії заробітної плати, розрахунок абсолютного та відносного відхилення фонду заробітної плати, аналіз структури заробітної плати працівників і встановлення відповідності між темпами зростання середньої заробітної плати та продуктивності праці. Але оцінка структури оплати праці за категоріями працівників обумовлює визначення раціонального розподілу коштів між ними.

Щодо аналізу відповідності між темпами зростання середньої заробітної плати та продуктивністю праці, то вважаємо його не менш важливим, оскільки володіючи такою аналітичною інформацією можна приймати рішення щодо розширення обсягів виробництва.

Наступним етапом є аналіз факторів, що впливають на зміну обсягу виплат працівникам. Перелік факторів, що оцінюються, може бути значно розширений шляхом використання методів регресивно-корелятивного аналізу.

Так, є доцільною побудова та визначення параметрів моделі взаємозв'язку розміру фонду оплати праці з обсягом товарообігу, доходів, прибутку підприємства, зміною кількості покупців, обсягом торговельної площі та кількості робочих місць тощо. Для оцінки ефективності виплат працівникам слід з'ясувати забезпеченість підприємства персоналом, робочими місцями; вивчити ефективність витрат підприємства на збільшення вартості людського капіталу та використання коштів на оплату праці.

Для вирішення окреслених аналітичних завдань вважаємо доцільно дотримуватися таких основних напрямів економічного аналізу виплат працівникам:

- 1) аналізу забезпеченості трудовими ресурсами;
- 2) оцінки ефективності використання людського капіталу;
- 3) аналізу витрат на оплату праці;
- 4) стратегічного аналізу виплат працівникам.

Задля забезпечення інформаційних запитів різних користувачів удосконалено методику організації аналізу виплат працівникам, напрямами якої передбачено аналіз забезпеченості трудовими ресурсами, оцінку ефективності використання людського капіталу, аналіз витрат на оплату праці, а також аналіз факторів, що обумовили зміну обсягу фонду оплати праці. Дотримання такої послідовності забезпечить оцінку ефективності здійснення виплат працівникам.

Таким чином, оплата праці повинна залежати від кількості і якості праці,

її результатів, які мають кількісні і якісні показники. З метою підвищення ефективності виробництва система зарплати повинна стимулювати зацікавленість робітників, спеціалістів і службовців у результатах праці, дотримання встановлених співвідношень між зростанням продуктивності праці та середньої зарплати [10].

Висновки і пропозиції. Отже, організація обліку та аналізу виплат працівникам на підприємствах у галузі тваринництва досить не простий процес і потребує більш детального дослідження. Адже для отримання більш детальної інформації про ефективність проведення виплат заробітної плати працівникам, необхідно отримати більш детальну інформацію про відповідність належної освіти, згідно з займаною посадою, про забезпечення належних умов праці та обладнаного робочого місця, забезпечення підрозділів трудовими ресурсами, вивчити ефективність витрат підприємства на збільшення вартості людського капіталу та використання коштів на оплату праці.

Таким чином, слід виділити напрями організації аналізу виплат заробітної плати працівникам, а саме:

- 1) аналіз забезпеченості трудовими ресурсами;
- 2) оцінка ефективності використання людського капіталу;
- 3) аналіз витрат та стратегічний аналіз виплат на оплату праці працівникам.

Отже, виконання запропонованих напрямів з організації аналізу виплат, мають на меті забезпечити розробку прогностичних показників продуктивності праці. Також, з метою оподаткування, облік зарплати працівників тваринництва необхідно організувати так, щоб раціонально та в повному обсязі використовувати робочий час і, як наслідок, це сприятиме підвищенню продуктивності праці, а також правильному обчисленню чисельності працівників для обліку заробітної плати. Для цього на підприємстві мають бути чітко розподілені функції обліку між відділами.

Правильно підібрана система заробітної плати, яка враховує особливості трудового процесу, завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, професією і кваліфікацією робітника, його особисті інтереси, є ефективним організаційним засобом і мотивувальним фактором. Нині оплата праці залежить не тільки від результатів праці робітників, але і від ефективної діяльності виробничих підрозділів. За сучасних умов розвитку суспільства, коли фінансова криза «лишила» робочих місць сотні українців, і цим самим основного доходу громадян, питання оплати праці дедалі більше привертає увагу вчених і практиків, і є чи не найболіснішою проблемою сьогодення.

Список використаної літератури

1. Гуцаленко Л.В., Каправа О.С. Облік оплати праці: проблеми та напрями вдосконалення. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 18. С. 894-898.
 2. Суліменко Л.А. Киян А.В. Вітер С.А. облік і аналіз розрахунків з оплати праці.
-

-
- Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 18. С. 395-404.
3. П(С)БО 26. Виплати працівникам. [Чинний від 2003-10-28]. Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003. № 601.
 - 4 Кравченко М.А. Сутність оплати праці як економічної категорії. *Бізнес навігатор*. 2010. № 1. С. 3-4.
 5. Михайленко Ю.О. Організація обліку і контролю розрахунків за заробітною платою. *Молодий вчений*. 2017. № 2(42). С. 287-294.
 6. Максимець Ю.В. Заробітна плата як визначальний чинник мотивації праці в ринковій економіці. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2008. Вип. 18.10. С. 224-229.
 7. Єпішев О.С. Особливості організації та оплати праці в аграрному секторі виробництва. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2011. № 4(49). С. 268-272.
 8. Манжура О.В. Удосконалення первинного обліку та її оплати в сільськогосподарських підприємствах. *Студентська науково-практична конференція факультету менеджменту і права: матеріали підсумкової студ. наук. конф* (Харків, Дата 21 трав. 2012 р.). Вип. 1. Харків, ХНАУ, 2012. С. 247.
 9. Аграрне право України: підруч. для студ. юридичних спец. вищих закладів освіти / В.М. Гайворонський та ін. за ред. В.М. Гайворонсько та В.П. Жушмана. Харків: Право, 2003. 240 с.
 10. Пономарьова М.С. Удосконалення мотивації та оплати праці в галузі тваринництва. *Вісник Сумського національного аграрного університету*. Суми, 2014. Вип. 8(61) Серія «Економіка і менеджмент». С.203-208.[Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsna_ekon_2014_8_43.]
 11. Аудит: навч.-метод. посібн. для самост. вивч. дисц. / Л.В. Дікань, Н.Ф. Чечетова, Ю.О. Голуб та ін. за заг. ред. проф. Л.В. Дікань. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2009. 276 с.
 12. Шоляк О.Ю. Методика проведення економічного аналізу виплат працівникам. *Вісник Хмельницького національного університету*. Хмельницький. 2009. № 6. С. 157-164.
 13. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства: навч. посібник. К.: Знання. 2007. 668с.
 14. Янчук В.І, Слободянюк І.С. Особливості фінансового обліку та аналізу доходів і витрат в сільськогосподарських підприємствах. *Збірник наукових праць ВНАУ*. 2012. №1(56). Том 4. С. 123-130
 15. Плахтій Т.Ф., Калашник В.В. Удосконалення моделі аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. 2013. № 1(2). С. 239-247. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znptdau_2013
-

References

1. Hutsalenko, L.V., & Kaprava, O.S. (2018). Oblik oplaty pratsi: problemy ta napriamy vdoskonalennia.[Payroll accounting: problems and areas for improvement]. *Ekonomika i suspilstvo – Economy and society*, 18, 894-898 [in Ukrainian].
 2. Sulimenko, L.A., & Kyian, A.V., & Viter S.A. (2018). Oblik i analiz rozrakhunkiv z oplaty pratsi [Accounting and analysis of payroll calculations] *Infrastruktura rynku – Market infrastructure*, 18, 395-404. [in Ukrainian].
 3. Vyplaty pratsivnykam. (2003). *P(S)BO 26. [Chynnyi vid 2003-10-28]. Nakaz Ministerstva finansiv Ukrainy – Order of the Ministry of Finance of Ukraine 601. [in Ukrainian].*
-

4. Kravchenko, M.A. (2010). Sutnist oplaty pratsi yak ekonomichnoi katehorii [The essence of remuneration as an economic category]. *Biznes navihator – Business navigator*, 1, 3-4 [in Ukrainian].
5. Mykhailenko, Yu.O. (2017). Orhanizatsiia obliku i kontroliu rozrakhunkiv za zarobitnoiu platoiu [Organization of accounting and control of payroll] *Molodyi vchenyi – Young scientist*, 2 (42), 287-294 [in Ukrainian].
6. Maksymets, Yu.O. (2008). Zarobitna plata yak vyznachalnyy chynnyk motyvatsii praci v uynkovy ekonomici [Wages as a determinant of labor motivation in a market economy]. *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy – Scientific Bulletin of NLTU of Ukraine*. 18.10, 224-229 [in Ukrainian].
7. Yepishev, O.S. (2011). Osoblyvosti orhanizatsii ta oplaty pratsi v ahrarnomu sektori vyrobnytstva [Features of organization and remuneration in the agricultural sector of production]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli – Scientific Bulletin of Poltava University of Economics and Trade*, 4(49), 268-272 [in Ukrainian].
8. Manzhuira, O.V. (2012). Udoskonalennia pervynnoho obliku ta yii oplaty v silskohospodarskykh pidpryiemstvakh [Improvement of primary accounting and its payment in agricultural enterprises]. *Tezy dopovidei. Studentska naukovopraktychna konferentsiia fakultetu menedzhmentu i prava «Aktualni problemy suchasnoi nauky v doslidzhenniakh molodykh uchenykh» – Abstracts. Student Scientific and Practical Conference of the Faculty of Management and Law «Actual Problems of Modern Science in Young Scientists Research»: materials of the final student scientific conf. (Kharkiv, Data 21 trav. 2012 r.). Vyp. 1. (pp. 247) Kharkiv: KhNAU [in Ukrainian].*
9. Haivoronskyi, V.M., Zhushman, V.P. (2003). *Ahrarne pravo Ukrainy [Agrarian law of Ukraine]*. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
10. Ponomarova, M.S. (2014). Udoskonalennia motyvatsii ta oplaty pratsi v haluzi tvarynnytstva [Improving the motivation and remuneration of livestock]. *Visnyk Sumskoho natsionalnoho ahrarnoho universytetu – Bulletin of Sumy National Agrarian University*, 8 (61) Seriia «Ekonomika i menedzhment», 203-208. [Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsna_ekon_2014_8_43.] [in Ukrainian].
11. Dikan, L.V., Chechetova, N.F., Holub, Yu.O. et al. (2009). *Audyt [Audit]*. Kharkiv: VD «INZhEK» [in Ukrainian].
12. Sholiak, O.Iu. (2009). Metodyka provedennia ekonomichnoho analizu vyplat pratsivnykam [Methods of conducting economic analysis of employee benefits]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu – Bulletin of Khmelnytsky National University*, 6, 157-164 [in Ukrainian].
13. Savytska, H.V. (2007). *Ekonomichniy analiz diialnosti pidpryiemstva [Economic analysis of the enterprise]*. Kyiv: Znannia [in Ukrainian].
14. Yanchuk V.I, Slobodianiuk I.S. (2012) Osoblyvosti finansovoho obliku ta analizu dokhodiv i vytrat v silskohospodarskykh pidpryiemstvakh. [Features of financial accounting and analysis of income and expenses in agricultural enterprises.]. *Zbirnyk naukovykh prats VNAU – Collection of scientific works of VNAU*, 1(56), pp.123-130. [in Ukrainian].
15. Plakhtii T.F., Kalashnyk V.V. Udoskonalennia modeli analitychnoho obliku rozrakhunkiv za vyplatamy pratsivnykam [Improvement of the model of analytical accounting of payments for employees]. *Zbirnyk naukovykh prats Tavriiskoho derzhavnoho ahrotekhnolohichnoho universytetu (ekonomichni nauky) – Proceedings of the Tavriada State Agrotechnological University (Economic Sciences)*. 1(2). (pp. 239-247). Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/znptdau_2013 [in Ukrainian].

АННОТАЦІЯ
ОРГАНІЗАЦІЯ УЧЕТА І АНАЛІЗА ВИПЛАТ РАБОТНИКАМ НА ПРІДПРИЯТТІ В
ОТРАСЛІ ЖИВОТНОВОДСТВА

Машевська А.А., асистент
Вінницький національний аграрний університет

В статті досліджено стан організації учета і аналізу виплат працівникам підприємства в області тваринництва, також проаналізовано значення і економічну сутність зарплатної плати, як поточної складової виплат працівникам. Розглянуті нормативне і правове забезпечення бухгалтерського учета розрахунків по виплаті зарплатної плати. Також в статті відзначається про основні методику учета, контролю, аналізу і проблеми організації оплати праці на підприємствах даної галузі. Визначені пріоритетні завдання і проблеми розрахунків по оплаті праці, на які потрібно звернути увагу в процесі діяльності сільськогосподарського підприємства. Розглянуті системи підтримки прийняття рішень в учеті і аналізі оплати праці. Крім того, дано характеристику основним проблемам і завданням по практичному застосуванню розрахунків по оплаті праці в процесі здійснення господарської діяльності на підприємствах даної галузі. Учет оплати праці, його організація і аналіз є одним з найважливіших і складних в усій системі бухгалтерського учета.

І тому проблемні питання організації учета і аналізу виплат працівникам підприємства галузі тваринництва потребують глибоких досліджень, адже рішення даних питань може позитивно впливати на господарську діяльність підприємств галузі тваринництва.

Ключові слова: *організація бухгалтерського учета, виплати працівникам, зарплатна плата, контроль оплати праці, аналіз оплати праці, господарська діяльність*

Рис. 4. Лит. 15.

ANNOTATION
ORGANIZATION OF ACCOUNTING AND ANALYSIS OF PAYMENTS TO WORKERS AT
THE ENTERPRISE IN THE FOOD INDUSTRY

Mashevska A.A., assistant
Vinnitsia National Agrarian University

The article investigates the state of organization of accounting and analysis of payments to employees of the enterprise in the field of livestock, also analyzes the value and economic nature of wages, as a current component of payments to employees. Regulatory and legal support of accounting of payments on payment of wages is considered. The article also describes the basic methods of accounting, control, analysis and problems of the organization of remuneration at the enterprises of the given industry. The priority tasks and problems of payment calculations, which need to be paid attention in the course of the enterprise activity, are identified. The systems of decision support in accounting and analysis on remuneration are highlighted. In addition, a description of the main problems and tasks of practical application of payroll calculations in the

course of carrying out economic activity in the enterprises of the given industry is given. Payroll accounting, its organization and analysis is one of the most important and complex in the entire accounting system.

That is why the problematic issues of organization of accounting and analysis of payments to employees in the livestock enterprise require deep research, because the resolution of these issues can have a positive impact on economic activity.

Keywords: *accounting organization, payments to employees, wages, control of remuneration, analysis of remuneration, wages*

Fig. 4. Ref. 15.

Інформація про автора

МАШЕВСЬКА Анжеліка Анатоліївна, асистент кафедри бухгалтерського обліку факультету обліку та аудиту, Вінницький національний аграрний університет (21008, м. Вінниця, вул. Сонячна, 3, e-mail: angelikaam@ukr.net).

МАШЕВСКАЯ Анжелика Анатольевна, ассистент кафедры бухгалтерского учета факультета учета и аудита, Винницкий национальный аграрный университет (21008, г. Винница, ул. Солнечная, 3, e-mail: angelikaam@ukr.net).

MASHEVSKA Anzhelika, Assistant, Department of Accounting, Faculty of Accounting and Auditing, Vinnytsia National Agrarian University (21008 Vinnytsia, 3 Soniachna str., e-mail: angelikaam@ukr.net).