ЗМІСТ

ВСТУП…………………………………………………………………………….

1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ..

1.1. Організаційно-економічна характеристика Виноградівського МУВГ як об’єкту дослідження………………………………………………………………….

1.2. Оплата праці як об’єкт обліку та аналізу…………………………………

**ВСТУП**

Вирішення завдань побудови ринкового, організаційно-економічного механізму значною мірою залежить від удосконалення методології й організації обліку і аналізу, особливо на рівні підприємства як первинної ланки економічної системи країни. Невід`ємною складовою розвитку ринкових відносин в Україні є адекватна система бухгалтерського обліку, що забезпечує всіх членів суспільства надійною, своєчасною та корисною інформацією про виробничо-господарську діяльність підприємств і організацій, що необхідно для здійснення комплексного економічного аналізу, прийняття своєчасних і грамотних фінансово-економічних рішень, повсякденного контролю за доходами і витратами, ефективністю капіталовкладень та інвестицій, попередження банкрутства підприємств.

В умовах поглиблення ринкових відносин та переведенням бухгалтерського обліку на нові національні стандарти, проблеми заробітної плати і її нарахування є важливим питанням для ведення господарського обліку. Заробітна плата – це точка перетину інтересів багатьох сторін: підприємства, працівника, податкових органів, цільових фондів тощо. Кожна з них оцінює значення заробітної плати як найважливіше.

Актуальність даної теми полягає в тому, що вона є одним з основних показників життєвого рівня. В даний час коли заробітна плата виплачується із затримками і не повному обсязі, ця проблема є однією з найболючіших.

Оплата праці працівників – це ціна робочої сили, задіяної у виробничому процесі. В значній мірі вона визначається кількістю і якістю затраченої праці, однак, на неї діють і чисті ринкові фактори, такі, як попит і пропозиція праці, територіальні аспекти, законодавчі нормативи.

Заробітна плата є найбільш мобільною і гнучкою формою в загальній системі розподілу. Будучи частиною національного доходу, вираженою в грошовій формі, заробітна плата формується, діє і відбиває процеси, які відбуваються в державі.

Облік праці і заробітної плати – одна з найважливіших і складних ділянок, яка потребує точних і оперативних даних, в яких відображаються зміни в чисельності працівників, затратах робочого часу, категоріях працівників, кодах виробничих затрат.

Бухгалтерський облік заробітної плати на підприємстві повинен забезпечити:

* контроль за додержанням кількісного складу працівників, використанням робочого часу і додержанням кількісного складу працівників, використанням робочого часу і додержанням трудової дисципліни;
* визначення відпрацьованого часу і виробленої продукції, проведення контролю за виконанням норм виробітку;
* точний розрахунок заробітної плати кожного робітника згідно кількості і якості затраченої праці, діючим формам і системам оплати, правильний підрахунок утримань з заробітної плати;
* встановлення фактичного фонду оплати праці і розподіл нарахованої заробітної плати за напрямами витрат;
* ведення розрахунків з робітниками і службовцями щодо заробітної плати;
* з бюджетом – щодо утриманих податків;
* з органами соціального страхування – щодо відрахувань на соціальне страхування.

Не менш важливе значення має і економічний аналіз заробітної плати він відповідає на такі питання, відповіді на які не може дати ні облік, ні контроль. Економічний аналіз заробітної плати дає чітку інформацію про фонд оплати праці і забезпечує правильне прийняття управлінських рішень стосовно нього.

**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ**

**1.1. Організаційно-економічна характеристика Виноградівського МУВГ як об’єкту дослідження**

В якості об'єкта дослідження виступає ***Виноградівське міжрайонне управління водного господарства*** (скорочена назва - Виноградівське МУВГ), яке є правонаступником Виноградівського управління осушних систем і протипаводкових споруд, яке було створено відповідно до наказу Держводгоспу України від 27 квітня 1993 року № 55 і перейменовано у Виноградівське міжрайонне управління водного господарства відповідно до наказу Держводгоспу України від 10 грудня 2004 року №315. Виноградівське МУВГ є юридичною бюджетною організацією з правом ведення позабюджетної діяльності, підпорядковано Закарпатському Облводгоспу і належить до сфери управління Держводгоспу. Виноградівське МУВГ є бюджетною неприбутковою організацією, належить до сфери управління Державного комітету України по водному господарстві.

Виноградівське МУВГ в межах наданих йому повноважень спрямовує свою діяльність на експлуатацію меліоративних систем, протипаводкових споруд і несе відповідальність за стан організації експлуатаційно-ремонтних робіт, використання і регулювання водних ресурсів.

У своїй діяльності Виноградівське МУВГ керується Бюджетним кодексом України, Конституцією України, законами України, актами Президента України і Кабінету Міністрів України, рішеннями місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, нормативними актами Державного комітету України по водному господарству, Закарпатського обласного виробничого управління по меліорації та водному господарству та Положенням (додаток). Виноградівське МУВГ в Виноградівському районі розташоване за адресою Закарпатська обл., м. Виноградів, вул. Івана Франка, 100.

Виноградівське МУВГ здійснює свою діяльність в межах наданих йому повноважень на території Виноградівського, Хустського, Міжгірського районів Закарпатської області, має самостійний баланс, рахунки в установах Державної фінансової інспекції та банків, печатку зі своїм найменуванням.

Виноградівське МУВГ в межах наданих йому повноважень спрямовує свою діяльність на:

* експлуатацію меліоративних систем;
* протипаводкових споруд.

Несе відповідальність за:

* стан організації експлуатаційно-ремонтних робіт;
* використання і регулювання ресурсів.

**Основними завданнями Виноградівського МУВГ є:**

* реалізація єдиної технічної політики, спрямованої на впровадження в роботі з експлуатації меліоративних систем, протипаводкових споруд, досягнень науки, нових технологій і передового досвіду;
* забезпечення проведення комплексу організаційно-технічних заходів з охорони та утримання в робочому стані всіх елементів меліоративних систем та протипаводкових споруд;
* виконання заходів, пов’язаних з попередженням шкідливої дії вод в межах сільських населених пунктів та сільськогосподарських угідь і ліквідацією її наслідків, а також протипаводковий захист цих територій;
* видача технічних умов для встановлення лімітів водоспоживання;
* виконання за договорами з господарствами і за їх рахунок робіт із догляду і ремонту внутрігосподарської мережі, ГТС, ділянок гірських річок силами механізованого загону та інших послуг у зоні діяльності Виноградівського МУВГ.

**Управління відповідно до покладених на нього завдань:**

* **забезпечує контроль за своєчасним і якісним виконанням будівельних і експлуатаційних заходів на протипаводкових спорудах, які виконуються будівельними водогосподарськими організаціями, притягає до відповідальності осіб, які пошкоджують ГТС і завдають збитків гідромеліоративному комплексу;**
* **надає у тимчасове користування земельні ділянки захисних смуг юридичним та фізичним особам для сінокосіння, рибогосподарських потреб та інше;**
* **відповідає за достовірність обсягів та якість виконаних робіт, що передбачені проектно-кошторисною документацією та будівельними нормами і правилами;**
* **забезпечує контроль за обсягами виконання водних ресурсів господарствами-водокористувачами та іншими організаціями;**
* **забезпечує виконання всіма посадовими особами обов’язків щодо створення безпечних і здорових умов праці, планування заходів, спрямованих на попередження травматизму і захворюваності;**
* **здійснює контроль за станом охорони праці та безпеки дорожнього руху.**

**Управління має право:**

* **з урахуванням виділених бюджетних асигнувань та коштів замовників, самостійно планувати та визначати обсяги робіт, строки та способи їх виконання,здійснювати ділові контакти з юридичними та фізичними особами з питань, що належать до його компетенції;**
* **відкривати рахунки в установах Державного казначейства та банків;**
* **відповідно до законодавства брати та здавати в оренду рухоме та нерухоме майно;**
* **керуючись нормативно-правовими актами з оплати праці у межах фонду заробітної плати розробляти положення з оплати праці та преміювання;**
* **вести у встановленому порядку відповідно до законодавства підсобне господарство за рахунок коштів спецфонду;**
* **після розрахунків з бюджетом у встановленому порядку користуватися доходами від позабюджетної діяльності та майном, придбаним за рахунок цих доходів;**
* **здійснювати інші повноваження відповідно до законодавства.**

Виноградівське МУВГ спрямовує зусилля на підвищення рівня розвитку і розширення сфери послуг. Для більш ефективної роботи по обслуговуванню меліоративних систем залучаються засоби малої механізації (кущорізи, бензопили), що значно підвищує продуктивність праці робітників. Мехзагоном управління виконуються великі обсяги робіт, що дає змогу значно поповнювати рахунок спецфонду і акумулювати додаткові кошти. Виноградівське МУВГ виконує на замовлення будівництво гідротехнічних об’єктів, земляні та інші роботи, надає транспортні послуги.

Виноградівське МУВГ в установленому законодавством України порядку здійснює користування відведеною йому землею.

Загальна площа осушених земель в зоні діяльності станом на 01.01.2006 р. складає 49,2 тис. га, в т.ч. сільськогосподарських угідь 39,8 га.

Побудовані меліоративні системи в зоні обслуговування являють собою складний водогосподарський комплекс, що забезпечує виконання цілого ряду питань, першочерговим з яких є захист населених пунктів, сільськогосподарських угідь від шкідливих дій паводків, комплексне використання водних ресурсів, забезпечення високоефективного використання меліоративних земель.

Нещодавно Виноградівське МУВГ розширене підрозділом гідрогеолого-меліоративної служби, а саме відповідно до наказу Держводгоспу України від 19.03.2007р. № 60 "Про впорядкування структури гідрогеолого-меліоративної служби в Закарпатській області" Виноградівського МУВГ 1 квітня 2007 року прийняло на баланс ліміти фінансування, штатні одиниці та основні фонди і матеріальні цінності Львівської гідрогеолого-меліоративної експедиції (ГГМЕ).

На балансі Виноградівського МУВГ знаходиться також підсобне господарство, метою діяльності якого є вирощування продуктів сільського господарств і тваринництва для задоволення потреб працівників управління, а також база відпочинку “Виннички” .

В зоні діяльності Виноградівського МУВГ є в наявності 7 державних водпостів по нагляду за рівнями води на річках. Для спостереження за рівнями води додатково встановлено 5 відомчих водпостів на річках Тиса і Боржава.

За попередні роки управлінням на дамбах і каналах по всій зоні обслуговування встановлено 12 інформаційних стендів, 923 пікетних та кілометрових стовпчиків та встановлено чотири рекламні бігборди.

Для більш ефективного проведення робіт по дотриманню в робочому стані об’єктів, проведення очистки від рослинності та чагарнику управлінням розширено парк механізмів, засобів малої механізації по догляду за каналами і дамбами.

Виноградівське МУВГ веде оперативний та бухгалтерський облік результатів своєї роботи в порядку, передбаченому законодавством і несе відповідальність за його достовірність, також подає статистичну звітність згідно з формами, встановленими з державними органами.

Виноградівське МУВГ має власну організаційну структуру, яка визначається наявністю та взаємодією його підрозділів. Підрозділи управління виконують різні функції і мають різні назви: цехи, відділи, служби, відділення тощо. В схематичному вигляді дана структура представлена на рис.1.1.

Заступник директора

Головний бухгалтер

Бухгалтер

Н

А

Ч

А

Л

Ь

Н

И

К

Інженер з охорони праці

Юрист-консульт

Відділ кадрів

Головний інженер

Відділ економіки і виробництва

Рис.1.1. Структура Виноградівського МУВГ

***Основні підрозділи та їх функції***

***1.Експлуатаційні дільниці***

1.1.Обслуговування і утримання в робочому стані внутрігосподарської і міжгосподарської мереж і гідротехнічних споруд на них.

***2.Мехзагін***

2.1.Будівництво водогосподарських об’єктів.

***3.Відділ комплексного використання  водних ресурсів та протипаводкового захисту***

3.1.Займається питаннями комплексного використання водних ресурсів;

3.2.Вирішуються питання безаварійного пропуску паводків і їх попередженням.

***4.Відділ механізації та енергозбереження***

4.1.Займається організацією робіт насосних станцій;

4.2.Обслуговуванням енергетичних мереж в зоні діяльності управління;

4.3.Організовує безпечну та надійну експлуатацію машин і механізмів.

***5.Служба охорони праці***

5.1.Організація заходів, спрямованих на збереження життя і здоров’я працівників управління.

***6.Бухгалтерія***

6.1.Бухгалтерія є структурним підрозділом управління і безпосередньо підпорядковується начальнику управління.

У склад бухгалтерії входить три бухгалтери: головний бухгалтер; заступник головного бухгалтера; бухгалтер I категорії.

Виноградівське МУВГ здійснює такі види діяльності:

* будівельну діяльність, підтвердженням якої є ліцензія (Додаток), видана Закарпатською обласною державною адміністрацією;
* проектування, будівництво нових і реконструкція існуючих меліоративних систем, згідно ліцензії (Додаток), видана Державним комітетом України по водному господарству;
* будівництво нових і реконструкція існуючих меліоративних систем та окремих об’єктів інженерної інфраструктури, яка діє на підставі ліцензії (Додаток) , виданої Державним комітетом України по водному господарству.

Також потрібно зазначити, що до даних ліцензій надається додаток про перелік видів робіт, які може виконувати установа окремо по кожній діяльності.

Основними видами діяльності Виноградівського МУВГ за КВЕД є:

* + будівництво морських та річкових споруд (код - 45.24.0);
  + загальне будівництво будівель (нові роботи, роботи з заміни, реконструкції та відновлення);
  + надання послуг у рослинництві.

Основні техніко-економічні показники діяльності Виноградівського МУВГ за 2007-2011 роки та їх динамічний аналіз представлені у Додатку .

**1.2. Оплата праці як об’єкт обліку та аналізу**

Виробництво матеріальних благ і послуг передбачає два необхідних компонента: матеріальні ресурси з одного боку і людські ресурси, тобто працівники з професійними навиками і знаннями – з другого боку. Людські ресурси являють собою найважливіший фактор будь-якого виробництва, основний елемент соціально-трудо­вих відносин, завдяки якому не тільки створюються, а й споживаються матеріальні блага і послуги.

Здійснення економічної реформи за умов переходу до ринкової економіки, реформування бухгалтерського обліку в Україні вимагають удосконалення організації обліку оплати праці на підприємствах. Актуальність розгляду цього питання зумовлена певною зміною нормативної й документальної бази оплати праці на підприємствах і підприємницьких структурах. На сьогодні спостерігається велика диференціація заробітної плати між окремими соціальними групами. Заробітна плата перестала бути стимулювальним фактором, що ускладнює проведення мотивувальної політики. Питання реформування оплати праці в Україні висвітлювали С. Соломонов, Н. Ткаченко В.М. Божко, Н.Б. Болотіна, І.І. Копайгора, В.С. Венедиктов, Н.С. Гончарова, І.П. Гаєвський, Є.В. Сімутіна, Н.С. Гетьманцева, В.Я. Гоц, В.В. Жернакова, А.Д. Зайкіна та інші. Але зміна господарських умов і законодавства потребують подальшого вирішення цього питання.

Актуальними проблемами оплати праці в Україні на сьогодні є:

* низький рівень заробітної плати, що свідчить про незадовільне виконання її відтворювальної функції;
* затримка виплати заробітної праці;
* незадовільна галузева, регіональна та професійна (кваліфікаційна) диференціація заробітної плати;

Висунення думки про відсутність регулювання оплати праці в умовах ринку є абсолютно неправильним. Жодна країна не може обійтися без нього, хоча функції держави у цьому процесі дуже різні*.* Державні органи беруть участь у регулюванні оплати праці за чотирма основними напрямками:

* установлення гарантованого мінімуму заробітної плати (США, Франція, Іспанія);
* податкова політика (щодо доходів і заробітної плати);
* індексація доходів чи компенсація їхнього падіння при зростанні цін;
* пряме регулювання заробітної плати у державному секторі економіки (однак воно має обмежений характер, оскільки більшість державних підприємств функціонують на принципах повної господарської самостійності й окупності).

Відповідно до статті І Закону України "Про оплату праці" заробітна плата — це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану роботу. Сутність поняття “заробітна плата” є складною та багатосторонньою, тому розглядати її потрібно з різних позицій.

*По–перше, заробітна плата –* це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем та найманим працівникам з приводу розподілу новоствореної вартості. В даному розумінні доречним є поняття “оплата праці”, яка включає, крім заробітної плати, також і інші витрати роботодавця на робочу силу.

*По-друге, заробітна плата –* це винагорода або заробіток, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано. Це визначення найточніше відповідає терміну “заробітна плата”.

*По-третє,* в умовах ринкової економіки заробітна плата виступає елементом ринку праці, який складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції а також виражає ринкову вартість використання найманої праці.

*По-четверте,* для найманого працівника заробітна плата є основною частиною його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації своїх здібностей та можливостей праці і який забезпечує відтворення робочої сили.

*По–п’яте,* для підприємця заробітна плата є елементом витрат виробництва, і водночас виступає головним чинником у забезпеченні матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Доцільним є визначення сутності заробітної плати як економічної категорії окремими ученими-економістами (табл.1.2.1.).

Таблиця 1.2.1.

Визначення сутності заробітної плати як економічної категорії окремими ученими-економістами

|  |  |
| --- | --- |
| ***Автор, джерело*** | ***Визначення*** |
| 1 | 2 |
| А.С. Гальчинський, П.С. Єщенко, Ю.І. Палкін | У заробітній платі, її сутності присутні й вартість товару робоча сила , і оплата за працею ( за витратами і результатами праці). [15, 65] |
| Е. Жамс | Заробітна плата уявляється нині як дохід , величина якого не повинна спадати за певний рівень, щоб не було втрачено гідність праці. Інші елементи економічної рівноваги мають бути приведені у відповідність з рівнем заробітної плати, сама ж заробітна плата не може пристосовуватися до інших елементів [31, 23] |
| В.П. Завгородній | Заробітна плата *–* це заробіток, розрахований, як правило в грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує за виконану роботу або виконані послуги [32, 206] |
| А.М. Колот | Заробітна плата як результат дії Закону розподілу за працею – грошова форма тієї частки трудового внеску працівника в кінцевий спільний результат праці, яка забезпечує особисте споживання працівника [48, 125] |
| В.А. Луговий | Заробітна плата *–* це винагорода згідно із затвердженими на підприємстві ставками (окладами) та відрядними розцінками, на умовах, передбачених трудовим договором [53, 9] |
| **Законодавчі акти** |  |
| Кодекс законів про працю Укра-їни | Заробітна плата – це винагорода, обчислена як правило у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [46, 12] |
| Закон України ”Про оплату праці” | Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як пра­вило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує пра­цівникові за виконану ним роботу [86, 23] |
| Конвенція МОП з питань заробітної плати 1949 р., ст.1 | Заробітна плата означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь – яку винагороду або будь – який заробіток, який обчислюється в грошах і встановлюється угодою або національним законодавством, котрий в силу письмового або усного договору підприємець виплачує трудівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано [48, 98] |
| **Довідкові та нав-чальні видання** |  |
| Енциклопедичний словник бізнесме-на: менеджмент, маркетинг, інфор-мація | Заробітна плата представляє собою частину національного доходу в грошовій формі, яка надходить в особисте споживання робітників і розподіляється у співвідношення з кількістю та якістю витраченої праці та її результатами [28, 276] |
| Экономико–мате-матический энци-клопедический словарь | Заробітна плата (оплата праці) - винагорода за працю, отримана найманим працівником від роботодавця у індивідуальному порядку [29, 149] |
| Основи економічної теорії: політ-економічний ас-пект | Заробітна плата – це ціна, яку підприємець готовий платити за право користуватися робочою силою, реалізація якої є праця, в межах обумовленого в контракті часу [78, 250] |

Як видно з таблиці 1.2.1. автори визначають сутність заробітної плати по-різному, адже в кожного автора є своя думка, яку він озвучує. Отже, аналізуючи різні думки авторів щодо визначення заробітної плати, можна сказати, що заробітна плата - це особлива, самостійна економічна категорія.

В умовах ринкової економіки для повнішого розуміння сутності необхідно звернути увагу на такі принципові положення стосовно зарплати:

* формується на межі відносин сфери виробництва та обміну робочої сили;
* має забезпечувати об`єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг життєвих благ, які працівник повинен отримати в обмін на свою працю;
* виступає водночас як макро – так і мікро показник;
* є важливою складовою виробничого процесу, її рівень пов`язаний як з потребами працівника, так і з його трудовим результатом, оскільки джерела коштів на відтворення робочої сили створюються у сфері виробництва і їх формування не виходить за межі функціонування підприємства.

У вітчизняній економічній літературі, статистичному обліку, державному регулюванню економіки для характеристики людських ресурсів здебільшого використовується термін “трудові ресурси” [30, с.422]. Вони включають в себе як реальних працівників, що вже зайняті в економіці країни, так і потенційних, котрі не зайняті, але можуть працювати [30, с. 10].

В Україні до складу трудових ресурсів включається працездатне населення в робочому віці. Виходячи з цього, до трудових ресурсів належать:

* працездатне населення в працездатному віці;
* працюючі пенсіонери;
* працюючі підлітки;
* працездатний вік.

*Працездатний вік* — поняття узагальнене, а тому дещо умовне. Воно визначається системою законодавчих актів. Нижня межа працездатного віку передбачає, що до початку трудової діяльності людина повинна здобути певний рівень фізичного та розумового розвитку, для чого потрібен час (мінімум перші 16 років життя). Верхня межа працездатного віку показує думку суспільства про те, в якому віці людина може претендувати на соціальну допомогу по старості. Для деяких видів трудової діяльності, що пов'язані з роботою у несприятливих умовах праці або вимагають від працівника якостей, що з віком помітно зменшуються (наприклад, спорт, балет), пенсійний вік настає раніше на 5-10 років, а інколи і більше. Такі люди звуться пільговими пенсіонерами. Найчастіше вони продовжують працювати і залишаються в складі трудових ресурсів [69].

Згідно із Законом України “Про пенсійне забезпечення” [20], до складу трудових ресурсів відносяться особи, що можуть реалізувати свою здатність до праці в сфері економічної діяльності, незайняте працездатне населення у працездатному віці, а також молодь у працездатному віці, яка навчається з відривом від виробництва або знаходяться в лавах Збройних сил, безробітні.

На даний час відповідно до Закону України ”Про пенсійне забезпечення” до працездатного населення включають чоловіків віком 16-59 років включно та жінок 16-54 роки включно [74]. Проте Програма економічних реформ на 2010-2014 рр. передбачає пенсійного віку для жінок і чоловіків. Згідно з документом, пенсійний вік має вирівнюватися поступово з кроком 0,5 року протягом 10 років. Документ передбачає наближення пенсійного віку до “європейських стандартів (65 років) для учасників II рівня пенсійної системи”.

Отже, трудові ресурси є формою вираження переважної частини людських ресурсів, це частина населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості, здатна виробляти матеріальні та духовні блага й послуги, тобто здійснювати корисну діяльність. Для того, щоб працювати, людині потрібен певний фізичний і розумовий розвиток, який залежить від віку людини. Тому критеріями, за якими визначаються трудові ресурси, є, в першу чергу, вік і працездатність людини.

Для означення трудових ресурсів підприємства використовують терміни “працівники”, “співробітники”, “персонал”, “кадри”, “трудовий колектив” та ін. Найуніверсальнішою категорією є поняття “персонал”.

*Персонал* — це основний штатний склад працівників підприємства, що володіють необхідною кваліфікацією і виконують різноманітні виробничо-господарські функції. Він характеризується як кількісними, так і якісними показниками, що розглядаються і в статиці, і в динаміці. Персонал є рушійною силою будь-якої організації. Тому саме даній категорії приділяється багато уваги в економічних дослідженнях. Більшість науковців розглядає окремі категорії персоналу підприємства, намагаючись таким чином дослідити його ефективність.

З огляду на те, що багато підприємств поза основною діяльністю виконують функції, які не відповідають головному їхньому призначенню, усіх працівників підрозділяють на дві групи:

* персонал основної діяльності;
* персонал неосновної діяльності.

Зокрема у промисловості до першої групи —промислово-виробничого персоналу — відносять працівників основних, допоміжних та обслуговуючих виробництв, науково-дослідних підрозділів та лабораторій, заводоуправління, складів, охорони — тобто всіх зайнятих у виробництві або його безпосередньому обслуговуванні. До групи непромислового персоналу входять працівники структур, які хоч і перебувають на балансі підприємства, але не зв'язані безпосередньо з процесами промислового виробництва: житлово-комунальне господарство, дитячі садки та ясла, амбулаторії, навчальні заклади тощо.

Згідно з характером функцій, що виконуються, персонал установи поділяється здебільшого на чотири категорії, які представлені на рис. 1.2.1.

**ПЕРСОНАЛ**

Керівники

Спеціалісти

Службовці

Робітники

Рис. 1.2.1. Функціональна класифікація персоналу

Отже, наступним завданням є дати визначення цих категорій персоналу.

Керівники — це працівники, що займають посади керівників підприємств та їхніх структурних підрозділів. До них належать директори (генеральні директори), начальники, завідувачі, керуючі, виконроби, майстри на підприємствах, у структурних одиницях та підрозділах; головні спеціалісти (головний бухгалтер, головний інженер, головний механік тощо), а також заступники перелічених керівників [80].

Спеціалістами вважаються працівники, що виконують спеціальні інженерно-технічні, економічні та інші роботи: інженери, економісти, бухгалтери, нормувальники, адміністратори, юрисконсульти, соціологи тощо.

До службовців належать працівники, що здійснюють підготовку та оформлення документації, облік та контроль, господарське обслуговування (тобто виконують суто технічну роботу), зокрема — діловоди, обліковці, архіваріуси, агенти, креслярі, секретарі-друкарки, стенографісти тощо.

Робітники — це персонал, безпосередньо зайнятий у процесі створення матеріальних цінностей, а також зайнятий ремонтом, переміщенням вантажів, перевезенням пасажирів, наданням матеріальних послуг та ін. Окрім того, до складу робітників включають двірників, прибиральниць, охоронців, кур'єрів, гардеробників.

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

У визначенні Державного комітету статистики України категорії «оплата праці» та «заробітна плата» ототожненні. На мою думку, це невірно. Вказані поняття різні і співвідносяться між собою як загальне і часткове, що не ідентично. Тому мною пропонується авторське визначення, а саме: оплата праці - це трудовий дохід працівника в залежності від кількості та якості затраченої ним корисної праці, який виплачується працедавцем у вигляді заробітної плати в грошовій чи натуральній формі. Заробітна ж плата залежить від міри, кінцевого результату праці, якими можуть виступати кількість, якість виробленої продукції чи наданих послуг, затрачений на виконання цієї роботи час.

Тобто, як зазначив відомий учений-економіст А. М. Колот, заробітна плата має бути одночасно і «годувальницею», і «пряником», і «батогом», і «кермом» [48, с. 59]. Всі ці функції заробітної плати тісно взаємопов`язані, і лише за їхньої сукупної наявності досягається ефективна організація заробітної плати на будь – якому підприємстві.

Для забезпечення реалізації заробітною платою зазначених вище функцій необхідно дотримуватись запропонованих нами таких принципів:

* 1. Підвищення реальної заробітної плати по мірі зростання ефективності виробництва та праці;
  2. Диференціація заробітної плати залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства;
  3. Однакова оплата за однакову працю;
  4. Державне регулювання оплати праці;
  5. Врахування впливу ринку праці;
  6. Простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці*.*

Персонал є рушійною силою будь-якої організації. Тому саме розрахунки з персоналом є складовою частиною розрахунків на будь-якій організації.

Розрізняють наступні види розрахунків з персоналом:

* з оплати праці;
* з підзвітними особами;
* за грошовими позиками;
* при акціонуванні підприємства;
* при недостачах і розкраданні;
* за виданий спеціальний і формений одяг;
* при безкоштовному харчуванні;
* за операціями страхування і використання майна;
* з видачі проїзних квитків, матеріальної допомоги й путівок;
* з розрахунків з учасниками (власниками корпоративних прав) підприємства за внесками до статутного капіталу;
* при нарахуванні й виплаті дивідендів, викупі акцій в акціонерів, при виході учасника з ТОВ.

Для Виноградівського МУВГ характерними є тільки два види розрахунків з персоналом: з оплати праці та з підзвітними особами.

Але найбільш вагому частку у структурі розрахунків з персоналом установи займають розрахунки з оплати праці. Процес нарахування заробітної плати та інших виплат є досить трудоємним, тому що персонал диверсифікується за кваліфікацією та видом виконуваних робіт, крім того результати розрахунків залежать від системи пільг, які закріплені у законодавстві з оплати праці.

Згідно з установчими документами, установа розробляє штатний розпис — внутрішній нормативний документ, у якому викладено перелік посад (професій), передбачених на управлінні, із зазначенням їх посадових окладів. Правомірність наявності його в установі зумовлена п. 3 ст. 64 ГКУ [2], згідно з якими установа самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і затверджує штатний розпис [139]. Оплата праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями, незалежно від форм власності й господарювання, регулюється, з одного боку, шляхом встановлення державного розміру мінімальної заробітної плати; норм, гарантій і компенсацій; умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, які фінансує бюджет; умов і розмірів оплати праці керівників державних підприємств; оподаткування прибутків працівників; з другого — угодами, які укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях і на підприємстві. Регулювання оплати праці на рівні підприємства передбачає розроблення, затвердження й застосування внутрішніх (локальних) нормативних документів, зокрема положень: про оплату праці, про преміювання за виконання виробничих завдань і функцій, про винагороду за підсумками роботи за рік тощо [28].

Ці положення розробляються відділом організації праці й заробітної плати та затверджуються, як правило, наказом керівника установи. Тарифна система є основою організації оплати праці, яка враховує: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники), згідно з ч. 1 ст. 96 КЗпП [3].

Детальніше елементи тарифної системи в Україні представлено на рис.

Шкала, яка визначає співвідношення розмірів тарифних ставок залежно від кваліфікації і складності виконаної роботи

**Тарифні сітки**

Визначає розмір оплати праці різних груп робітників на одиницю часу (год., день, місяць)

**Тарифні ставки, схеми посадових окладів**

**Тарифна система**

Перелік характеристик робіт, які виконуються робітниками різних виробництв, вимоги в області технічних, загальних знань і виробничих навичок

**Тарифно - кваліфікаційні характеристики (довідники)**

Рис. Елементи тарифної системи в Україні

Тарифна система оплати праці використову­ється для розподілу робіт залежно від їх склад­ності, а працівників - залежно від їх кваліфікації і відповідальності за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування і диференціації роз­мірів заробітної плати.

Формування тарифної сітки - схеми посадових окладів провадиться на основі тарифної ставки робітників першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів), що встановлюються у розмірах, не нижчих, ніж визначені генеральною, галузевою (регіональною) угодою. Посадові оклади службовцям установлює власник або уповноважений ним орган відповідно до посади і кваліфікації працівника.

Застосування тарифної сітки ставить розмір тарифної ставки робітника в пряму залежність від його кваліфікації. Це досягається шляхом застосування тарифних коефіцієнтів, які визначають співвідношення між розміром тарифної ставки даного розряду й тарифною ставкою першого розряду. Розряд певною мірою характеризує рівень кваліфікації працівника. Він залежить від рівня складності й точності виконуваних робіт, а також від їх відповідальності.

Тарифна ставка — норма оплати праці робітника відповідної спеціальності й кваліфікації за одиницю часу — годину, день або місяць. Тарифні ставки визначаються в галузевих угодах і відрізняються одна від одної кількістю тарифних розрядів, а також співвідношеннями між окремими розрядами. Тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) розробляє Міністерство праці та соціальної політики України. Нарахування за тарифом за відпрацьований час або виготовлену продукцію, є основною заробітною платою. Воно обов’язково має бути виплачено, згідно з колективним договором [150].