

*Карпенчук Т. П., студент ОЕФ, 5 курсу,
спеціальність 8.030509 «Облік та аудит»,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»,
науковий керівник — Гордієнко Л. П., асистент
кафедри обліку підприємницької діяльності*

ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРИ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

На сьогоднішній день в Україні необхідні радикальні зміни в організації та стимулюванні ефективності праці, що є обов'язковою передумовою сталого соціально-економічного розвитку країни. Тому закономірною є потреба у своєчасній та об'єктивній достовірній інформації щодо оплати праці з погляду кожної із сторін соціально-трудових відносин — держави, роботодавця і найманого працівника.

Актуальність даної теми необхідно розглянути в контексті розкриття структури фонду оплати праці, яку пропонує чинне законодавство, і на основі якого формується інформація про оплату праці в межах кожного підприємства, а також у масштабах усієї держави.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» від 24.03.1995 року №108/95-ВР (зі змінами і доповненнями), заробітна плата — це винагорода, обчислення, зазвичай, у грошовому вираженні, які за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [2].

На сучасному підприємстві формування фонду оплати праці здійснюється відповідно до показників кількості працівників, які беруть участь у виробничому процесі, рівня кваліфікації, рівня оплати праці цих робітників. Невід'ємним фактором формування фонду оплати праці є також мінімальне гарантування оплати праці, здійснення якого спирається на комплексне, взаємопов'язане використання державно-нормативного і колективно-договірних методів регулювання заробітної плати. Обо-в'язково також необхідно враховувати вимоги чинного законодавства, що регламентують здійснення роботи в нічний час, понадурочних годин, оплату відпусток, святкових та неробочих днів тощо.

Для оцінювання розміру та структури заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці

Згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати, затвердженій Наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 року № 5, до фонду оплати праці включаються нарахування найманим працівникам у грошовій і натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований і невідпрацьований час, який підлягає оплаті або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат [1]. Ознайомившись з цією Інструкцією, можна запропонувати схему структури фонду оплати праці на підприємстві, яку зображено на рис. 1.



Рис. 1. Структура фонду оплати праці, згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати

Проте визначено, що в законодавстві існує певна кількість розбіжностей в складових структури заробітної плати. В ст. 2 Закону «Про оплату праці» від 24.03.1995 року №108/95-ВР (зі змінами і доповненнями) вказано, що фонд оплати праці складається з трьох частин: основна, додаткова, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Такий поділ не відповідає КЗпП від 10.12.1971 № 322-VIII (зі змінами і доповненням), оскільки він не передбачає включення до заробітної плати компенсаційних виплат (цим виплатам у Кодексі законів про працю присвячується спеціальна глава), а також наданих підприємствами працівникам додаткових соціально-побутових пільг. Необхідно наголосити, що це важливо для визначення правового режиму окремих видів виплат, що здійснюються підприємствами на користь працівників. На сьогоднішній день питання складових заробітної плати залишається дискусійним. Виходячи з структури заробітної плати, як вона описана в ст. 2 Закону «Про оплату праці» від 24.03.1995 року №108/95-ВР (зі змінами і доповненнями), заробітна плата взагалі

повинна бути визначена як будь-яка виплата в грошовій формі або видача в натуральній формі, що провадиться підприємством на користь працівника і має заохочувальний чи компенсаційний характер.

Отже, структура фонду оплати праці є важливим компонентом для організації бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками. Через існування розбіжностей у законодавчій базі щодо складових структури заробітної плати можна вважати, що дана інформація недостатньо задовольняє потреби системи ефективного управління підприємством.

Література

1. Інструкція зі статистики заробітної плати: Затверджена Наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 року № 5 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>
2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 року №108/95-ВР, зі змінами і доповненнями.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>

Кірнос К.О., студент ОЕФ, 5 курсу,
спеціальність 8.030509 «Облік і аудит»,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»,
науковий керівник — Ларікова Т.В., к.е.н.,
доцент кафедри обліку в кредитних
і бюджетних установах та економічного аналізу

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ПРИ СКЛАДАННІ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ БАНКІВ ЗГІДНО МСФЗ

Економічне середовище в Україні нерозривно пов'язане з постійним розвитком діяльності банківських установ. Банківська система має надзвичайно важливе значення, не лише на внутрішньому ринку України, але й в розширенні її участі в процесах глобалізації фінансових ринків та інтеграції економіки держави в світову господарську систему. Банки проводять активну кредитну політику, здійснюють операції з дорогоцінними металами, операції на фондовому та валютному ринках, надають консультаційні та інші послуги.