

Найбільш ліквідними є статті «Грошові кошти та їх еквіваленти», «Дебіторська заборгованість», «Виробничі запаси», «Інша дебіторська заборгованість».

Статті пасиву балансу групуються і розміщуються зверху вниз за ознакою зменшення часу, необхідного для повернення боргів. Тобто спочатку розташовуються статті, які потребують найбільшого часу для їх погашення, наприклад «Статутний капітал», «Пайовий капітал», «Довгострокові кредити банків», а в IV розділі пасиву Балансу «Поточні зобов'язання»

*І.А. МАТВЄЄВ*, магістрант НТУ «ХП»

## **ОБЛІК ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Оплата праці є складною соціально-економічною категорією, до якої належать базова заробітна плата, бонуси, преміальні та інші виплати, залежні від результатів діяльності, а також соціальний пакет (медичне страхування, путівки тощо).

Від обраної облікової політики залежить розмір фонду оплати праці робітників. Формування фонду оплати праці на сучасному підприємстві здійснюється відповідно до кількості працівників, які беруть участь у виробничому процесі, рівня їхньої кваліфікації, трудової участі, повноважень, рівня оплати праці тощо. При цьому обов'язково враховуються вимоги законодавства, які регламентують величину мінімальної заробітної плати, оплату відпусток, понадурочних годин, роботи в нічний час, святкових та неробочих днів, виплату допомоги з тимчасової непрацездатності тощо.

Фонд заробітної плати згідно з чинною інструкцією органів статистики включає не лише фонд оплати праці, що належить до поточних витрат підприємства, а й виплати за рахунок коштів соціального захисту і чистого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства. Найбільшу частку в

складі коштів, використаних на споживання, становить фонд оплати праці, що включається у собівартість продукції.

В економічному аналізі оперують поняттями, що пов'язані з оплатою праці працівників та іншими виплатами: фонд оплати праці; фонд основної заробітної плати; фонд додаткової заробітної плати; інші заохочувальні та компенсаційні виплати з фонду оплати праці.

Міністерство статистики України у 2004 р. затвердило Інструкцію зі статистики заробітної плати, у якій визначило поняття фонду оплати праці та його структури і види виплат, які належать до фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Структура виплат, які належать до фонду оплати праці представлена в таблиці 1.

Таблиця 1 – Структура фонду оплати праці

Вид заробітної плати	Характеристика
1	2
Основна заробітна плата	Винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців, технічних службовців, включаючи в повному обсязі внутрішнє сумісництво; суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у разі, якщо вони є основною заробітною платою, тощо.
Додаткова заробітна плата	Надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством, за: суміщення професій (посад); розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт; виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці; інтенсивність праці; роботу в нічний час; керівництво бригадою; високу професійну майстерність; класність водіям (машиністам) транспортних засобів; інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством, включаючи доплату до розміру мінімальної заробітної плати.

## Закінчення таблиці 1

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	Винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років (стаж роботи); премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду; премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, створення, освоєння та впровадження нової техніки і технології, уведення в дію в строк і достроково виробничих потужностей й об'єктів будівництва, своєчасну поставку продукції на експорт та інші; премії за виконання важливих та особливо важливих завдань; вартість безкоштовно наданих працівникам акцій; інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством.
---	---

Основна частина заробітної плати формується під впливом об'єктивних умов виробництва і праці, відмінностей у кваліфікації працівників, складності та відповідальності їхньої роботи, умов праці, її інтенсивності тощо.

Додаткова заробітна плата залежить від чинників виробничої діяльності працівників, які неможливо повністю врахувати заздалегідь і які відбивають специфічні умови праці на цьому підприємстві або особливості працівників. По-перше, додаткова заробітна плата враховує індивідуальні результати тих працівників, які завдяки особистим здібностям досягли особливих успіхів. По-друге, додаткова заробітна плата враховує колективні результати праці. Переважно виплачується у вигляді премій та інших видів винагород з фонду матеріального заохочення. Премія – це не звичайна надбавка до заробітної плати, а особлива форма винагороди за творчі успіхи в роботі, за виконання завдань особливого значення. І, нарешті, є види додаткової заробітної плати, які не пов'язані зі створенням додаткового продукту: наприклад, надбавки за особливі або шкідливі умови праці.

Також невід'ємним елементом фонду оплати праці, і, своєю чергою, витрат на оплату праці, є інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Основна відмінність цих виплат від двох інших складових фонду оплати праці полягає у тому, що до них належать винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми тощо. До інших заохочувальних та

компенсаційних виплат належать виплати індивідуального характеру (наприклад, оплата квартири та найманого житла, гуртожитків, товарів, продуктових замовлень, абонементів у групи здоров'я, передплати на газети та журнали, протезування, суми компенсації вартості виданого працівникам палива у випадках, не передбачених чиним законодавством).

Інструкція зі статистики заробітної плати дає повний перелік виплат, які входять до складу фонду оплати праці, проте через недостатню аналітичність інформації та відсутність детального групування її інформація недостатньо задовольняє потреби системи управління підприємств.

**Список літератури:** 1. Інструкція зі статистики заробітної плати від 13.01.2004 № 5 2. Структура фонду оплати праці як основа організації бухгалтерського обліку/М.В. Корягін, О.О.Попкова, Львівська комерційна академія, 2012.