

Обґрунтована оцінка інвестиційної нерухомості є дуже важливою, оскільки забезпечує достовірність бухгалтерської інформації. Це, у свою чергу, сприяє прийняттю оптимальних управлінських рішень щодо її використання і сприяє оптимізації орендних платежів, які плануються до отримання.

#### Література:

1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 32 «Інвестиційна нерухомість». Затверджено наказом Міністерства фінансів України 02.07.2007 р. №779. 2.
2. Войнаренко М.П. Концепція облікової оцінки інвестиційної нерухомості / МП. Войнаренко, Л.В. Скоробогата // Економічні науки: зб. наук. праць.- Черкаси: ЧДТУ, 2009.-Вип. 22, Ч. 2.-с.8-11.
3. Головка Т. В. Методичні засади обліку інвестиційної нерухомості / Т. В.Головка // Фінанси, облік і аудит : зб. наук. праць / Відп. ред. А. М. Мороз. – К.: КНЕУ, 2010. – Вип. 16. – С. 220–227.
4. Супрунова І.В. Визнання та оцінка інвестиційної нерухомості в бухгалтерському обліку / І.В. Супрунова // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю аналізу: зб. наук. праць .-Житомир: ЖДТУ, 2010.- Вип.1, с.273-283.

Тріска Х. С.,  
студ. гр. ЕОАМ-13,  
Національний університет «Львівська політехніка».  
Науковий керівник – Луцюк І.В.,  
асистент кафедри обліку та аналізу

### **ФОРМУВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗАЛЕЖНО ВІД РЕЗУЛЬТАТІВ ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Фонд оплати праці є внутрішнім фондом, що охоплює грошові суми, які нараховуються і виплачуються працівникам у певному періоді згідно з установленими формами і системами оплати праці. Існує чимало методів формування та розподілу фонду оплати праці, серед яких можна виділити нормативний метод, перевагами якого є урахування трудомісткості, собівартості та обсягу реалізації продукції. Проте суттєвим недоліком цього методу є те, що при плануванні враховується продуктивність праці тільки працівників із відрядною формою оплати праці. Крім нормативного методу, поширеними є: формування фонду оплати праці на основі методів економічних нормативів, коефіцієнтів трудового внеску підрозділів, прямого та розподільного розрахунку основного та заохочувального фонду оплати праці тощо [1].

В сучасних умовах процес формування і розподілу фонду оплати праці повинен коригувати заробітну плату працівника відповідно до ефективності його праці, яка визначає ступінь раціонального використання ресурсів.

Міністерством праці та соціальної політики України були схвалені Рекомендації щодо створення оптимального механізму колективно-договірного регулювання фондів оплати праці залежно від результатів виробничої та фінансово-господарської діяльності [2]. Рекомендації, виходячи з особливостей оцінки виробничої та фінансово-господарської діяльності підприємств, визначають оптимальне коло питань щодо колективно-договірного регулювання розмірів фондів оплати праці. Варто зазначити, що рекомендації не можуть застосовуватися в установах, закладах та організаціях, що фінансуються з бюджету. Рекомендації передбачають методичні варіанти щодо

регулювання розмірів фондів оплати праці на рівні колективних договорів підприємств, де регулюють: річну величину фонду оплати праці наступного року та щомісячну величину фонду оплати праці поточного року. Показниками, відповідно до яких повинно здійснюватися регулювання розмірів фондів оплати праці, є результати економічної діяльності підприємств: індекси зростання обсягів виробництва; індекси продуктивності виробництва та праці; індекси зниження витрат усіх видів ресурсів, що використовуються у виробництві (собівартість продукції, товарів, послуг, робіт). Для розрахунків динаміки таких показників за базисний період беруться: річні значення показників за попередній рік, під час визначення місячного фонду оплати праці та середньомісячні значення показників за попередній рік, під час визначення місячного фонду оплати праці.

Отже, регулювання розмірів фонду оплати праці доцільно спрямовувати на підвищення заробітної плати працівників у залежності від зростання кінцевих результатів економічної діяльності підприємства за рахунок економічного використання матеріальних, трудових та інших ресурсів.

### Література:

1. Ломоносов А. Диференціація фонду оплати праці вищого навчального закладу/ А. Ломоносов // Економіст. – 2007. – №7. – С.44-47.
2. Про затвердження Рекомендацій щодо створення оптимального механізму колективно-договірного регулювання фондів оплати праці залежно від результатів виробничої та фінансово-господарської діяльності: Наказ Мінпраці та соціалітики України від 29.11.07 р № 627.

Харчук Н.Ф.,  
студ. гр. 504-ОАм,  
Інститут магістерської післядипломної освіти УБС НБУ(м.Київ).  
Науковий керівник - Шурпенкова Р. К.,  
к.е.н., доцент кафедри обліку та аудиту

### ПРОБЛЕМИ ФІНАНСОВОГО АНАЛІЗУ ПІДПРИЄМСТВА

Однією з найважливіших умов успішного управління фінансами підприємства є аналіз його фінансового стану. Аналіз фінансового стану підприємства дозволяє вивчити стан капіталу в процесі його кругообігу, виявити здатність підприємства до сталого функціонування і розвитку в мінливих умовах зовнішнього і внутрішнього середовищ.[1, с. 92]

Розвиток ринкових відносин в Україні сприяє активізації фінансової діяльності підприємств, пошуку додаткових джерел фінансування з обґрунтуванням розміру та структури залучених коштів. Водночас фінансовий стан багатьох підприємств нестабільний, виникають проблеми щодо невпевненості у ділових партнерах, у законодавчій базі, фінансово-економічній політиці держави, а, отже, і у перспективах діяльності суб'єкта господарювання. З метою отримання кваліфікованої оцінки господарської діяльності власники та керівники підприємств дедалі частіше звертаються до аналітичних розрахунків, зокрема, до фінансового аналізу, проведення якого дозволяє одержати висновок про достатність платіжних засобів, співвідношення власних та залучених коштів, швидкість обороту капіталу й причини його зміни, обсяг фінансування певного виду діяльності тощо. Таким чином, виникає необхідність в обґрунтованому управлінні діяльністю підприємства, що може забезпечити фінансовий